

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Strategi PAC IPPNU dalam Membentuk Karakter Pemimpin**

##### **1. Strategi**

###### **a. Definisi Strategi**

Istilah "strategi" berasal dari bahasa Yunani yang berarti ilmu perang. Dalam konsep ini, strategi merujuk pada keahlian mengatur peristiwa atau situasi. Umumnya, strategi melibatkan perancangan cara atau taktik untuk mengelola posisi.<sup>26</sup> Banyak digunakan untuk membentuk taktik demi mencapai tujuan tertentu, strategi juga merupakan suatu proses yang digunakan untuk merencanakan dan mencapai tujuan organisasi dalam menjalankan misinya.<sup>27</sup> Lebih dari itu, strategi dapat diartikan sebagai kerangka terintegrasi dan komprehensif yang menjadi pedoman dalam membuat pilihan-pilihan untuk mengarahkan aktivitas organisasi menuju tujuan-tujuannya. Strategi adalah serangkaian langkah terencana yang mencakup pemikiran mendalam dan refleksi.<sup>28</sup>

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan dan berfokus pada masa depan, terutama dalam konteks interaksi persaingan untuk mencapai sasaran yang tepat. Secara esensial, strategi melibatkan langkah-langkah

---

<sup>26</sup>Op.cit, Iskandarwassid.

<sup>27</sup>Op.cit, Benjamin B Tregoe, dan John W Zummerna, 15

<sup>28</sup> Abuddin Nata. Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran. (Jakarta: Kencana, 2009), 206

atau tindakan yang telah dipertimbangkan dengan seksama, mempertimbangkan baik dan buruk serta dampaknya. Strategi menjadi sangat penting dalam berbagai konteks, terutama dalam proses pembelajaran, untuk memastikan bahwa setiap tahap pembelajaran dapat berjalan optimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dengan menerapkan sistem strategi, terdapat beberapa alasan mengenai signifikansi strategi bagi suatu organisasi, yakni:

- 1) Memberikan orientasi jangka panjang terhadap tujuan organisasi.
- 2) Membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.
- 3) Meningkatkan efektivitas organisasi.
- 4) Mengidentifikasi keunggulan organisasi dalam lingkungan yang penuh risiko.
- 5) Pembuatan strategi dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencegah kemunculan masalah di masa mendatang.

b. Ciri-ciri Strategi

Akhir dari suatu strategi adalah sebuah rencana yang diimplementasikan oleh pemimpin organisasi untuk menentukan arah masa depan organisasi. Namun, strategi tersebut dapat mengalami perubahan ketika lingkungan berubah, dan strategi yang telah dirancang mungkin tidak lagi sesuai dengan kondisi lingkungan yang baru.

Karakteristik strategi, seperti yang dijelaskan oleh Pardede,<sup>29</sup> sebagai berikut:

1. Mempengaruhi setiap tingkatan manajemen

Keputusan yang diambil dalam rangkaian kegiatan strategi yang telah direncanakan akan berdampak pada setiap anggota organisasi, mulai dari tingkat puncak hingga tingkat terendah. Implementasi serangkaian strategi tersebut tetap menjadi tanggung jawab manajemen tertinggi.

2. Memiliki pengaruh dalam jangka panjang

Keputusan dapat diambil dengan cepat, tetapi dampak dari pengambilan keputusan tersebut dapat berlangsung dalam jangka panjang.

3. Berwawasan masa depan

Keputusan strategis dimaksudkan untuk pelaksanaan kegiatan di masa depan, oleh karena itu, strategi harus didukung oleh analisis yang mencakup aspek-aspek masa depan seperti peluang, ancaman, kekuatan, dan kelemahan organisasi.

4. Mempengaruhi seluruh bagian organisasi

Sebagian dari struktur organisasi membentuk suatu sistem yang saling terkait. Oleh karena itu, ketika keputusan strategis diambil dan berdampak pada satu bagian, hal tersebut juga akan memengaruhi bidang lainnya. Tingkat pengaruh ini bervariasi

---

<sup>29</sup> Pardede Pontas. *Manajemen Strategik dan Kebijakan Perusahaan*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), 57-58

tergantung pada sejauh mana tingkat keterkaitan dan ketergantungan antara satu bagian dengan bagian lainnya.

5. Berwawasan terbuka

Semua tindakan yang dilakukan di dalam suatu organisasi selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan dalam organisasi perlu diambil dengan wawasan terbuka, karena keputusan tersebut dapat memberi dampak dan menerima pengaruh dari lingkungan di luar organisasi.

6. Memberikan kerangka pengambilan putusan pada manajemen tingkat yang lebih rendah

Pengambilan keputusan strategis dalam kegiatan memberikan dasar berpikir bagi manajer yang berada di tingkat lebih rendah, sehingga keputusan tersebut selaras dengan manajer tertinggi sebagai penanggung jawab atas pengambilan keputusan dan arah tujuan organisasi.

7. Membutuhkan sumber daya

Dari sejumlah keputusan strategis yang diambil, diperlukan penambahan sumber daya yang sesuai untuk mendukung dan melaksanakan strategi tersebut.

c. Tahapan Pembentukan Strategi

Dengan penerapan manajemen strategis dalam suatu organisasi, diharapkan strategi yang dipilih dapat dikelola efektif, memungkinkan implementasi strategi untuk mengintegrasikan semua keputusan dan

tindakan di dalam organisasi. Untuk menjalankan strategi secara optimal, perlu dilakukan tahapan pembentukan strategi, yang terdiri dari langkah-langkah<sup>30</sup> sebagai berikut:

1. Perumusan Strategi

Perumusan strategi merupakan langkah-langkah untuk memilih tindakan utama yang akan mewujudkan visi organisasi. Proses pengambilan keputusan dalam menetapkan strategi ini terlihat seperti urutan dari visi, misi, hingga tujuan jangka panjang organisasi.

2. Perencanaan Tindakan

Dalam melaksanakan strategi yang telah diputuskan, langkah yang diperlukan adalah menyusun perencanaan strategis. Ini mencakup merancang rencana pencapaian tujuan dan menyusun rencana kegiatan yang sesuai dengan prinsip-prinsip (visi, misi, tujuan), serta strategi yang telah ditentukan.

3. Implementasi

Untuk menegaskan keberhasilan dari strategi yang telah diatur, perlu dilaksanakan tindakan implementasi yang teliti. Dalam melaksanakan ini, penting bahwa strategi dan elemen-elemen organisasi selaras. Strategi yang telah dirumuskan harus sejalan dengan desain struktur organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan juga sistem manajemen sumber daya manusia.

---

<sup>30</sup> Tedjo Tripomo dan Udan, Manajemen Strategi (Bandung: Rekayasa Sains, 2005), 28

#### 4. Evaluasi

Setelah strategi diterapkan dalam suatu konteks, lingkungan tersebut akan mengalami transformasi. Keberhasilan implementasi memerlukan pengawasan dan penilaian pelaksanaan, sehingga apabila terdapat kesalahan, langkah-langkah perbaikan yang sesuai dapat diambil.

## 2. PAC IPPNU

### a. Definisi PAC IPPNU

PAC IPPNU adalah singkatan dari Pimpinan Anak Cabang Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama. PAC IPPNU merupakan tingkat kepemimpinan bagi pelajar putri NU yang beroperasi atau bertanggung jawab di tingkat kecamatan atau setingkat dengan kecamatan, dengan masa berkhidmat selama 2 tahun. PAC IPPNU berfungsi sebagai platform bagi pelajar putri Nahdlatul Ulama untuk mengembangkan ke-NU-an dengan orientasi Ahlussunah wal Jama'ah. Selain mengemban nilai-nilai NU dan Ahlussunah, IPPNU juga berkomitmen untuk mengembangkan pengetahuan di berbagai bidang. Sebagai garda terdepan kader NU pelajar putri di wilayahnya, PAC IPPNU berperan dalam menjaga dan memajukan kepentingan NU, baik dalam aspek sosial, agama, politik, ilmu pengetahuan, maupun teknologi. PAC

IPPNU berupaya secara aktif melakukan upaya terbaiknya untuk merawat dan meningkatkan kualitas para kader.<sup>31</sup>

b. Tujuan IPPNU

Dalam mengaktualisasikan aqidah dan asas, organisasi IPPNU mempunyai sifat dan tujuan organisai. Sifat dari organisasi IPPNU yaitu keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan. Sifat tersebut yang mana tidak lepas dari arti IPPNU yaitu sebagai pelajar putri yang selalu menjunjung tinggi rasa kekeluargaan serta akan berkegiatan dalam lingkungan masyarakat yang tidak lepas dari kegiatan keagamaan.

Dalam mewujudkan aqidah dan prinsip-prinsipnya, IPPNU memiliki karakteristik dan tujuan organisasional. Karakteristik organisasi IPPNU melibatkan unsur keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan. Unsur-unsur tersebut mencerminkan makna IPPNU sebagai organisasi pelajar putri yang menghormati nilai-nilai kekeluargaan dan aktif berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat, dengan tetap terlibat dalam kegiatan keagamaan. Selain itu, IPPNU juga mempunyai peran dan tujuan yaitu:

1. Sebagai forum bagi pelajar putri NU untuk meneruskan semangat perjuangan, kepribadian, dan nilai-nilai nahdliyah yang diterima dari para ulama.

---

<sup>31</sup> <https://pelajar.nublitar.or.id/2021/01/tingkat-struktur-organisasi-ipnu-dan-ippnu/> diakses pada tanggal 7 Desember 2023

2. Sebagai arena bagi komunikasi pelajar putri NU untuk memperkuat tali persaudaraan Islamiyah.
3. Sebagai tempat untuk mengekspresikan diri bagi pelajar putri NU dalam menerapkan dan mengembangkan ajaran syari'at Islam.
4. Sebagai lingkungan untuk pengembangan kader NU, yang bertujuan untuk menyiapkan generasi muda yang aktif dan berperan dalam masyarakat.
5. Sebagai wadah kaderisasi NU yang mana untuk mempersiapkan kader-kader bangsa yang aktif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, IPPNU adalah sebuah organisasi pelajar putri, baik dari kalangan santri maupun siswa, yang berdedikasi dalam bidang kaderisasi untuk melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan dan program Nahdlatul Ulama. Organisasi ini mengikuti paham Ahlussunnah wal Jama'ah dan tetap berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.<sup>32</sup>

### **3. Karakter Pemimpin**

#### **a. Definisi Pemimpin**

Menurut Suradinata, seorang pemimpin adalah individu yang memandu suatu kelompok, yang bisa terdiri dari dua orang atau lebih, baik di dalam konteks organisasi maupun lingkungan keluarga.<sup>33</sup> Sementara kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang

---

<sup>32</sup> Op.cit, PD/PRT, 16-17

<sup>33</sup> Suradinata, Ermaya. Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja (Bandung: CV Ramadan, 1995), 11

untuk memimpin, mengendalikan, dan memengaruhi pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Kepemimpinan dianggap sebagai atribut yang melekat pada pribadi seseorang. Istilah kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin," yang merupakan simbol identitas suatu organisasi; tanpa keberadaan seorang pemimpin, sebuah organisasi tidak dapat dianggap jelas bahkan mungkin tidak ada. Suatu organisasi yang efektif tentu memiliki pemimpin terbaik yang mendasarkan kepemimpinannya pada nilai-nilai budaya, aturan, konsensus, keterampilan, gaya kepemimpinan, dan perilaku yang mencerminkan sifat seorang pemimpin.<sup>34</sup>

Dengan kata lain, seorang pemimpin dapat diartikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kombinasi ilmu dan seni untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar berperilaku sesuai dengan harapan, guna mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.<sup>35</sup>

Menjadi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya dituntut untuk memiliki kebijaksanaan dan wawasan yang luas, terampil dalam ilmu-ilmu, mampu menanamkan sikap dan pandangan, serta wajib menjadi suri tauladan yang baik. Selain itu pemimpin dituntut mampu untuk menjadi contoh dan teladan bagi

---

<sup>34</sup> Op.cit, Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, 64

<sup>35</sup> Usman Husaini, Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006),

anggotanya. Dengan begitu menjadi seorang pemimpin harus memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik memiliki ciri-ciri yaitu<sup>36</sup>:

1. Adanya pola pikir yang teratur,
2. Pelaksanaan kegiatan yang teratur, dan
3. Penyikapan terhadap tugas-tugas kegiatan dengan baik.

b. Gaya Pemimpin

Cara seorang pemimpin beroperasi atau mengaplikasikan pendekatan dalam menjalankan, menerapkan strategi, menginspirasi, memotivasi, dan mengendalikan anggota timnya guna mencapai tujuan organisasi disebut sebagai gaya kepemimpinan. Untuk dapat menjalankan tugasnya, seorang pemimpin diberi wewenang atau kekuasaan. Berdasarkan wewenang tersebut, seorang pemimpin dapat membimbing, mengantar, mengarahkan, menyatukan, dan menggerakkan pengikutnya untuk menuju tujuan dan cita-cita bersama.<sup>37</sup> Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Kebebasan

Model kepemimpinan kebebasan ini awalnya dicetuskan oleh ahli-ahli seperti Kurt Lewin, Lippit, dan White. Kepemimpinan kebebasan ini juga dikenal sebagai kepemimpinan delegatif, atau yang sering disebut sebagai gaya "kendali bebas". Dalam model ini, seorang pemimpin cenderung memberikan kebebasan penuh kepada anggota

---

<sup>36</sup> Mohammad Arif. *Pesantren Salaf Basic Pendidikan Karakter*. (Kediri: STAIN Kediri Press, 2012), 49-52

<sup>37</sup> *Ibid*, 63-64

tim untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan pilihan mereka sendiri.<sup>38</sup>

## 2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah model kepemimpinan di mana seorang pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak-anak, selalu memberikan perlindungan, dan jarang memberi kesempatan kepada mereka untuk mengambil keputusan atau berkreasi.<sup>39</sup> Gaya pemimpin ini cenderung meyakini bahwa dia lebih mengetahui daripada orang lain. Kepemimpinan semacam ini biasanya sesuai digunakan dalam masyarakat tradisional, terutama di lingkungan agraris.

## 3. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Gaya kepemimpinan demokratis sering dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpinnya memberikan arahan, panduan, kendali, dan pengawasan terhadap anggotanya dengan menerapkan prinsip-prinsip demokrasi dan partisipasi.<sup>40</sup> Gaya kepemimpinan ini sesuai digunakan dalam konteks organisasi modern yang selalu mengutamakan kepentingan dan tujuan organisasi, sambil mengecilkan kepentingan pribadi.

---

<sup>38</sup> Nurhattati Fuad, *Manajemen Pendidikan Berbasis Masyarakat* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 232

<sup>39</sup> *Op.cit.*, Agustinus Hermino, 137

<sup>40</sup> *Op.cit.*, Nurhattati Fuad, 234

#### 4. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Gaya kepemimpinan otokratik adalah model kepemimpinan yang berlandaskan otoritarianisme, di mana seorang pemimpin memiliki kekuasaan mutlak untuk membuat keputusan secara sendiri. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin dengan gaya ini dianggap sebagai peraturan utama yang harus dihormati dan dilaksanakan tanpa penolakan atau perlawanan dari anggota lainnya.<sup>41</sup>

#### 5. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Model kepemimpinan ini menggambarkan kepemimpinan seorang individu yang memiliki kewibawaan yang tinggi terhadap para anggotanya.<sup>42</sup> Kewibawaan ini dianggap sebagai karakteristik yang sudah melekat sejak lahir. Gaya kepemimpinan kharismatik ini memiliki kemampuan pengaruh yang sangat kuat dalam mengubah perilaku masyarakat.

#### c. Fungsi Pemimpin

Seorang pemimpin adalah figur yang menjadi contoh dan memiliki keterampilan untuk membimbing anggotanya agar tetap bergerak sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin hadir untuk mencapai tujuan dengan efisiensi dan ketepatan. Kehadiran seorang pemimpin memungkinkan pengarahan dan penyatuan anggota di sekitar suatu pedoman tertentu. Kemampuan seorang pemimpin

---

<sup>41</sup> Ibid, Nurhatati Fuad, 243-244

<sup>42</sup> Op.cit, Agustinus Herman

melibatkan formulasi strategi, manajemen sumber daya, penyampaian arahan yang jelas, dan kemampuan untuk mengevaluasi hasil. Peran seorang pemimpin memiliki dampak besar dalam menentukan kebijakan dalam sebuah organisasi.

#### **4. Tindakan Rasionalisme Max Weber**

Organisasi Organisasi IPNU-IPPNU merupakan organisasi pelajar di bawah Badan Otonom Nahdlatul Ulama yang berdiri sejak tahun 1945 (IPNU) dan 1955 (IPPNU).<sup>43</sup> Kelahiran IPNU, atau Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, diprakarsai oleh sejumlah tokoh pelajar dari Yogyakarta, Semarang, dan Surakarta, antara lain Tolhah Mansur, Muhammad Sofyan Cholil, Musragal Achmad Masyud, dan Ahmad Ghani Farida. Dalam Kongres di Semarang, Tolhah Mansur ditetapkan sebagai Pendiri dan Ketua Umum Pimpinan Pusat IPNU pertama. Sedangkan, Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) terbentuk pada kongres IPNU pertama pada 2 Maret 1955 dengan Umroh Mahfudhoh sebagai ketuanya. Pembentukan kepengurusan IPPNU berawal dari departemen keputrian IPNU yang dipimpin oleh Umroh Mahfudhoh, dengan dukungan dari Ketua Muslimat NU Nyai Hajah Mahmudah Mawardi dan Ketua Pusat LP Ma'arif NU Kiai Haji Syukri Ghazali, yang kemudian menyetarakan IPPNU dengan IPNU.

---

<sup>43</sup> Burhan Nudin, "Peran Budaya Organisasi IPNU-IPPNU dalam Pengembangan Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Sleman", *El-tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No 1, 2017

Organisasi ini didirikan dengan tujuan untuk menyatukan seluruh pelajar di bawah naungan Nahdlatul Ulama. Sejak berdirinya hingga Kongres XI tahun 1987, IPNU merupakan singkatan dari Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan IPPNU adalah Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama. Namun, pada tahun 1987, nama tersebut diubah menjadi Ikatan Putra Nahdlatul Ulama dan Ikatan Putri-Putri Nahdlatul Ulama. Perubahan ini disebabkan oleh Undang-Undang nomor 8 tahun 1985 yang menyatakan bahwa organisasi pelajar adalah OSIS. Perubahan ini membawa dampak positif bagi IPNU dan IPPNU, karena sebagai organisasi di bawah Nahdlatul Ulama, mereka mampu menjangkau lebih luas di masyarakat, mencakup anggota tidak hanya dari pelajar dan santri yang masih bersekolah, tetapi juga para pemuda dan mahasiswa berusia 13 hingga 25 tahun.

Pada tahun 2000, dalam Kongres IPNU ke-XIII dan IPPNU ke-XII di Makassar, muncul gagasan untuk mengembalikan nama IPNU dan IPPNU sebagai organisasi pelajar. Kesadaran akan pentingnya pelajar sebagai sumber kader masa depan Nahdlatul Ulama dan sebagai ujung tombak dalam mengembangkan ajaran Islam Ahlussunnah Waljama'ah menjadi alasan utama. Dalam muktamar yang diadakan di Surabaya, nama IPNU dan IPPNU akhirnya dikembalikan menjadi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama.

Keberadaan Organisasi IPNU-IPPNU di kalangan pelajar pada dasarnya menjadi wadah perjuangan pelajar Nahdlatul Ulama dalam pendidikan dan pembelajaran untuk mencetak kader-kader penerus Nahdlatul Ulama dalam

mengembangkan Islam yang Ahlussunnah Wal Jama'ah dan melanjutkan semangat serta nilai-nilai Nahdliyah. Selain itu, organisasi ini juga bertujuan untuk mempererat ukhuwah Annahdliyah, Islamiyah, Insaniyah, dan Wathoniyah.<sup>44</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk menjelaskan fenomena yang dibahas yaitu strategi organisasi dalam membentuk karakter pemimpin, peneliti ingin menggunakan teori Tindakan Rasional dari Max Weber.

Max Weber adalah salah satu tokoh terkenal dalam teori sosiologi yang lahir pada tahun 1864 di Erfurt dan meninggal pada tahun 1920. Weber menjabat sebagai guru besar di Freiburg (1894-1897) dan sebagai profesor ekonomi di Heidelberg dan Munich (1919-1920). Menurut Weber, sosiologi adalah studi tentang tindakan sosial, yang melibatkan hubungan sosial dan interaksi sosial, dikenal sebagai paradigma definisi sosial. Tindakan manusia dianggap sebagai tindakan sosial jika tindakan tersebut ditunjukkan pada orang lain.<sup>45</sup> Weber membagi tindakan sosial menjadi empat tipe, yaitu:

#### 1. Tindakan Rasionalitas Instrumental

Tindakan rasionalitas instrumental adalah tindakan sosial yang dilakukan seseorang berdasarkan pertimbangan dan pilihan yang sadar,

---

<sup>44</sup> Hudan Aminulloh, Ivan Dwi Febrian, dan Mukhammad Masrur, "Rancang Bangun Aplikasi E Voting Berbasis Android Menggunakan Framework 7 Studi kasus di Pimpinan Cabang IPNU IPPNU Kabupaten Jombang", Jurnal Misi: Jurnal Manajemen Informatika dan Sistem Informasi, Vol. 3, No. 2, 2020

<sup>45</sup> Dr. Ahmad Hasan Afandi, M.Si, "Kontroversi Politik Kyai Tarekat; Studi Pergeseran Orientasi Politik Kyai Tarekat Qodiriyah Wa Naqshabandiyah", (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), hlm. 39

di mana rasionalitas berkaitan dengan tujuan dan alat yang tersedia untuk mencapainya.

2. Tindakan Rasional Nilai

Tindakan rasional nilai adalah tindakan yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan perhitungan secara sadar, dengan tujuan yang terkait dengan nilai-nilai yang bersifat absolut

3. Tindakan Afektif

Pada tipe ini, tindakan sosial lebih didominasi oleh perasaan atau emosi tanpa perencanaan sadar sebelumnya. Hal ini disebut sebagai spontanitas, tindakan non-rasional, dan ekspresi emosional yang muncul secara langsung dari individu.

4. Tindakan Tradisional

Dalam tipe ini, seorang aktor cenderung memperlihatkan perilaku tertentu karena berasal dari kebiasaan yang diwariskan dari nenek moyang, dan dilakukan tanpa refleksi sadar atau perencanaan.

Menurut Weber, tindakan sosial adalah tindakan individu yang diarahkan kepada tindakan orang lain. Dalam teori tindakan, penekanan diberikan pada pentingnya memusatkan perhatian pada kehidupan sosial tingkat mikro, yaitu bagaimana individu berinteraksi satu sama lain dalam keadaan sosial secara individual, bukan pada tingkat makro yang meneliti bagaimana seluruh struktur masyarakat mempengaruhi perilaku individu. Menurut teori tindakan, masyarakat merupakan hasil akhir dari interaksi manusia, bukan sebagai

penyebab. Hal ini dapat dipahami dengan mengkaji cara manusia berinteraksi, sehingga dapat dilihat bagaimana keteraturan sosial tercipta.<sup>46</sup>

Secara umum, Organisasi IPNU–IPPNU PAC Gurah adalah organisasi NU yang berhaluan Ahlusunnah Wal Jama'ah dan telah lama berdiri di Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri. Dalam Organisasi IPPNU PAC Gurah, terdapat program kerja yang direncanakan dan dipertimbangkan, kemudian disepakati bersama sebelum dilaksanakan. Seiring berjalannya waktu, kepengurusan baru organisasi ini membentuk strategi pengembangan karakter pemimpin yang diimplementasikan oleh pengurus dan anggota, demi keberlangsungan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pemikiran Max Weber mengenai tindakan sosial rasionalitas, yaitu tindakan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan dan secara sadar inilah yang menjadi pandangan atau persepsi peneliti dalam mengkaji pengembangan pembentukan karakter pemimpin di organisasi IPPNU PAC Gurah. Oleh karena itu, peneliti memilih teori tersebut sebagai landasan teori dalam penelitian ini.

---

<sup>46</sup> Pip Jones; Alih Bahasa: Achmad Fedyani Saifuddin, “*Pengantar Teori-teori Sosial dari Teori Fungsionalisme hingga Post Modernisme*”, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2009), hlm. 24

## **B. Keefektifan Strategi yang Digunakan PAC IPPNU dalam Pengembangan Karakter Pemimpin**

### **1. Keefektifan Strategi Organisasi**

#### **a. Pengertian Keefektifan**

Beberapa pandangan dari para ahli dapat dijadikan referensi. Sagala menyajikan beberapa pandangan dari para ahli seperti ini: Etzioni menyatakan bahwa keefektifan suatu organisasi adalah sejauh mana organisasi tersebut mencapai tujuannya. Steer berpendapat bahwa fokus keefektifan organisasi adalah sejauh mana hasil yang dicapai organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dai Tobert mengemukakan bahwa keefektifan organisasi adalah sejauh mana hasil yang dicapai oleh organisasi sesuai dengan tujuannya.<sup>47</sup>

Dari pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keefektifan terkait dengan keselarasan antara tugas inti, aspek perilaku, dan pencapaian hasil yang diinginkan. Ketika diterapkan pada peran sebuah organisasi, keefektifan mencerminkan kemampuan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya secara efisien, yakni seberapa baik organisasi tersebut menjalankan tugas inti dengan tepat guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>48</sup>

Keefektifan sering didefinisikan sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan tepat sasaran dalam suatu proses tertentu. Dengan demikian, keefektifan organisasi mengacu pada

---

<sup>47</sup> Muhammad Sholeh, Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. Vol 1. No 1. Tahun 2016. 43

<sup>48</sup> Ibid

kemampuan organisasi untuk secara akurat menjalankan perannya dalam proses pengelolaan, termasuk penggunaan informasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Keefektifan Organisasi

Secara teoritis, sebuah organisasi dalam melaksanakan programnya harus mengatur tujuan dengan baik, dan penerapan program tersebut harus dilakukan secara efektif dan efisien. Keefektifan organisasi sangat bergantung pada struktur organisasi dan bagaimana komponen-komponen organisasi menjalankan fungsi mereka, termasuk manajemen informasi, partisipasi, pelaksanaan tugas-tugas inti organisasi, perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian.

Di dunia organisasi, seorang ketua memegang peran yang sangat penting sebagai pemimpin yang langsung terlibat dalam pelaksanaan program di sebuah organisasi tersebut. Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sangat bergantung pada kemampuan dan kebijaksanaan ketua sebagai salah satu pemimpin organisasi. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan pejabat profesional dalam struktur organisasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan semua sumber daya organisasi dan berkolaborasi dengan anggota-anggotanya.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Ibid, 45

## 2. Pengembangan Karakter Pemimpin

### a. Pengertian Pengembangan Karakter

Karakter merupakan sifat-sifat kejiwaan, akhlak yang mana mampu untuk membedakan diri seseorang. Kata karakter diambil dari bahasa Inggris yaitu *character* yang berasal dari bahasa Yunani *character*. Kata ini awalnya digunakan untuk menandai hal-hal yang mengesankan. Selain itu juga digunakan untuk mengartikan hal-hal yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.<sup>50</sup>

Dirjen Pendidikan Agama Islam, Kementerian Agama Republik Indonesia mengemukakan bahwa karakter merupakan ciri-ciri pribadi yang melekat pada diri seseorang dan dapat diidentifikasi melalui perilaku seseorang yang bersifat unik. Secara khusus ciri-ciri ini membedakan antara satu dengan yang lainnya.<sup>51</sup>

Pemimpin merupakan identitas sebuah organisasi yang mana tanpa adanya seorang pemimpin organisasi tersebut dapat dikatakan tidak ada organisasi yang jelas. Organisasi yang baik pastinya memiliki seorang pemimpin yang baik pula dengan berdasarkan pada nilai-nilai, etika, dan aturan yang telah ditetapkan.<sup>52</sup> Seorang pemimpi mampu memiliki pengaruh terhadap lingkungannya.

Dari definisi tersebut, karakter pemimpin merupakan sekumpulan sifat dan keterampilan seseorang untuk menjadi seorang pemimpin yang

---

<sup>50</sup> Fatchul Mu'in, Pendidikan Karakter (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 162

<sup>51</sup> E Mulyasa, Manajemen Pendidikan Karakter (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 4

<sup>52</sup> Op.cit, Diding Nurdin dan Imam Sibaweh

efektif. dengan memiliki karakter seorang pemimpin yang ideal, maka harus dapat bertanggung jawab.

Pengembangan karakter atau *character Building* adalah proses atau usaha yang dilakukan secara sengaja untuk memperbaiki, membina, dan membentuk tabiat, sifat, serta pengaturan emosional seseorang. Pengembangan karakter bertujuan untuk memastikan bahwa perkembangan karakter seseorang dapat berjalan dengan baik dan tidak tersendat.

Pengembangan karakter sering kali melibatkan berbagai aspek, termasuk pendidikan moral, etika, dan nilai-nilai sosial, yang mana semua itu berkontribusi untuk membentuk individu yang memiliki sifat-sifat positif. Dalam hal ini, seluruh elemen yang bersangkutan, termasuk lingkungan sosial, memiliki peran penting dalam membantu anak-anak dalam pengembangan karakter yang kuat, seperti kepemimpinan dan kepedulian terhadap sesama.<sup>53</sup>

Kemampuan bereksistensi adalah konsep yang sangat penting dalam pengembangan karakter. Hal ini mencakup kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya dalam berbagai situasi, mengatasi batasan-batasan, dan melihat melampaui kondisi saat ini.<sup>54</sup> Dalam konteks ini, ada beberapa aspek utama yang perlu diperhatikan:

---

53

<https://www.google.com?url?sa=t&source=weh&rct=j&opi=89978449&url=https://www.milo.co.id/artikel/inspirasi-nutrisi-aktivitas/karakter-pada-anak%23>

<sup>54</sup> A. Halil Thahir, dan Mohammad Arif. Muhammad Abduh (Pemikiran dan Pengaruhnya Terhadap Pembaharuan Islam di Indonesia). (Kediri: STAIN Kediri Press, 2011), 9

1. **Fleksibilitas**  
Kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang berbeda dan menghadapi perubahan tanpa kehilangan arah atau tujuan.
2. **Ketahanan Mental**  
Kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali dari kesulitan dan tantangan yang dihadapi.
3. **Visi Jangka Panjang**  
Mampu memproyeksikan diri ke masa depan, merencanakan langkah-langkah ke depan, dan tetap fokus pada tujuan jangka panjang meskipun ada hambatan di jalan.
4. **Kreativitas**  
Mampu berpikir di luar batasan-batasan yang ada dan menemukan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi.
5. **Penerimaan Diri**  
Menerima diri sendiri dengan segala kekurangan dan kelebihan, sehingga tidak terjebak dalam perasaan rendah diri atau ketidakpercayaan diri.

Dengan mengembangkan kemampuan bereksistensi, seseorang dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan hidupnya dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada komunitas dan lingkungan di sekitarnya.

Ini adalah langkah penting dalam pembentukan karakter yang kuat dan berdaya saing.<sup>55</sup>

Kemampuan bereksistensi harus dikembangkan melalui pendidikan. Siswa perlu diajarkan untuk belajar dari pengalaman mereka, mengantisipasi situasi dan kejadian, melihat potensi masa depan dari berbagai hal, serta mengembangkan imajinasi kreatif mereka sejak dini.<sup>56</sup>

b. Bentuk Karakter Pemimpin

Pandangan lama yang menganggap bahwa keberhasilan seseorang semata-mata disebabkan oleh tingginya tingkat IQ telah berubah. Focus pendidikan yang dulu lebih menitikberatkan pada aspek akademik saja, kini dipertanyakan. Hal ini dikarenakan penelitian menunjukkan bahwa IQ hanya memberikan kontribusi 20% terhadap keberhasilan seseorang dalam masyarakat. Sebaliknya keberhasilan seseorang 80% lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosional. Menurut Goleman kecerdasan emosional merujuk pada karakter atau akhlak mulia.<sup>57</sup>

Hasil penelitian oleh George Boggs menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang dalam dunia kerja hampir 80% berkaitan dengan kualitas karakter seseorang. Sisanya berhubungan dengan faktor kecerdasan.

Menjadi seorang pemimpin pasti memiliki karakter sebagai pemimpin. Karakter pemimpin merupakan sifat dan keterampilan

---

<sup>55</sup> Ibid

<sup>56</sup> Ibid

<sup>57</sup> Muhammad yasin, dan Muhammad Nabil Khasbulloh. Konsep Pendidikan Akhlak Perspektif Ibn Miskawih. (Kediri: IAIN Kediri Press, 2022), 32-33

seseorang yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif. Menjadi seorang pemimpin yang paling penting adalah kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi dengan baik, berani mengambil keputusan yang tepat, berani dalam mengambil resiko, mampu untuk memotivasi dan memimpin anggotanya, mampu untuk mengembangkan strategi yang dilakukan, mampu untuk menyelesaikan konflik serta mampu untuk menjalin hubungan interpersonal dengan baik. Selain itu menjadi seorang pemimpin juga harus memiliki karakter sebagai berikut: Berpendirian teguh, jujur, adil, cerdas, mampu untuk bersikap tenang dalam kondisi apapun, bertanggung jawab, menginspirasi anggotanya, memiliki keyakinan dan percaya diri, memiliki rasa empati.<sup>58</sup>

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah dan setiap pemimpin memiliki karakter yang berbeda-beda. Dengan memiliki karakter menjadi pemimpin yang efektif, memungkinkan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dalam menjalankan tujuannya.

---

<sup>58</sup> <https://spi.upi.edu/2020/09/30/10-karakter-pemimoin-yang-harus-dimiliki/gt> diakses pada tanggal 17 Desember 2023 pukul 19.10 WIB