

PARADIGMA INNOVATIVE LEADERSHIP: HARMONI INOVASI DAN KEPEMIMPINAN PROF. DR. KH ASEP SAIFUDDIN CHALIM

Regilza Alveronicha Lauranta Oribela
Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas
Indonesia
Regilza.alveronicha@ui.ac.id

ABSTRAK

Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, M.A. adalah seorang pemimpin multifaset yang tidak hanya dikenal sebagai ulama, tetapi juga sebagai akademisi, politikus, penulis dan pendiri Pondok Pesantren Amanatul Ummah. Keberagaman perannya mencerminkan komitmen dan atensi yang besar pada pendidikan, kemaslahatan umat dan nilai-nilai kepemimpinan yang berorientasi pada *innovative*. Beliau dikenal sebagai sosok yang inspiratif, dermawan, dan menciptakan jejak positif dalam memimpin. Beliau juga dikenal sebagai seorang pemimpin karismatik yang tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga turut memberikan tindakan konkret yang secara tidak langsung menjadi panutan oleh para pengikutnya.

Kata kunci: KH. Asep Saifuddin Chalim; Kepemimpinan Inovatif.; Pesantren

ABSTRACT

Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, M.A. is a multifaceted leader who is not only known as a scholar but also as an academic, politician, writer, and founder of the Amanatul Ummah Islamic Boarding School. The diversity of roles reflects great commitment and attention to education, the benefit of the people, and innovation-oriented leadership values. He is known as a charismatic figure who is inspirational, generous, and creates a positive footprint in leading. He is also known as a leader who not only provides direction but also provides concrete actions which indirectly become a role model for his followers.

Keywords: KH. Asep Saifuddin Chalim; Innovative Leadership; Boarding School

PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukan lagi sekadar alat untuk memandu organisasi melewati masa transisi namun, di era ini kepemimpinan menjadi katalisator untuk perubahan dan inovasi yang berkelanjutan (Hallinger dan Heck: 2010). Paradigma kepemimpinan yang terkini menekankan pentingnya harmoni antara inovasi dan kepemimpinan yang efektif untuk menavigasi dinamika organisasi yang terus berkembang. Dalam konteks ini, penelitian ini menyoroti paradigma *Innovative Leadership* dan merinci penerapannya melalui lensa kepemimpinan Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, M.A.

Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, M.A. bukan hanya seorang pemimpin yang dihormati di kalangan keagamaan, tetapi juga seorang intelektual, politikus, dan inovator. Kyai Asep menghadirkan dimensi baru pada konsep kepemimpinan dengan menggabungkan tradisi keilmuan dan inovasi dalam langkah-langkah praktisnya. Dalam menjalankan berbagai perannya, beliau telah menunjukkan bahwa inovasi dan kepemimpinan yang tangguh tidak hanya diimpikan, tetapi dapat diwujudkan melalui aksi nyata.

Penelitian ini bertujuan untuk mengurai esensi dari paradigma *Innovative Leadership* melalui studi kasus mendalam terhadap Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim yang melibatkan konsep-konsep inovatif yang diterapkan oleh Kyai Asep dalam ranah pendidikan, keagamaan, dan aktivitas sosialnya. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman konseptual terhadap kepemimpinan inovatif, tetapi juga memperlihatkan bagaimana paradigma ini diimplementasikan dan menyatu dalam realitas sehari-hari.

Pada dinamika organisasi modern, ketidakpastian dan perubahan merupakan suatu hal yang konstan. Pemimpin masa kini harus mampu melihat perubahan sebagai peluang, bukan hanya sebagai tantangan. Dalam konteks ini, inovasi menjadi kunci untuk menciptakan

diferensiasi dan keberlanjutan. Kyai Asep, melalui pendekatan inovatifnya, memberikan contoh tentang bagaimana kepemimpinan dapat menjadi motor utama untuk membawa organisasi melampaui batasan konvensional.

Dengan demikian, melalui eksplorasi mendalam pada paradigma *Innovative Leadership* yang diterapkan oleh Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan komprehensif tentang pentingnya harmoni antara inovasi dan kepemimpinan. Implikasi yang dihasilkan pun diharapkan dapat menjadi landasan bagi pemimpin masa depan untuk memahami, merangkul, dan mengimplementasikan paradigma ini guna mencapai kesuksesan yang berkelanjutan di tengah ketidakpastian zaman. Profil Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim

Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, M.A. atau biasa disapa Kyai Asep lahir pada tanggal 16 Juli 1955 di Majalengka, Jawa Barat. Beliau merupakan putra dari KH. Abdul Chalim yang merupakan pahlawan nasional Indonesia dan salah satu pendiri Nahdlatul Ulama (NU). Kyai Asep tumbuh di lingkungan yang dapat digambarkan sebagai lingkungan yang religius, peduli terhadap pendidikan, dan kental dengan nilai-nilai toleransi dan keberagaman. Beliau memulai jenjang pendidikan primernya di Majalengka dan melanjutkan pendidikan menengah atas dengan berkelana ke beberapa penjuru negeri untuk menimba ilmu dan mencari pengalaman baru. Beliau menuntaskan pendidikan *double degree* nya di IAIN Surabaya dan IKIP Surabaya lalu dilanjutkan dengan pendidikan magister di Unisma Malang dan doctoral di UNMER Malang. Pada tahun 2020, Kyai Asep dikukuhkan sebagai guru besar bidang sosiologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

TEORI DAN METODE PENULISAN

Konsep dan Teori Aktual

Dalam memimpin terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diimplementasikan oleh para pemimpin organisasi ataupun instansi. Gaya kepemimpinan dimaknai sebagai sebuah cara untuk mendorong etos dan produktivitas kerja dalam meraih tujuan utama organisasi (Hasibuan, 2016). Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan menurut (Sutrisno: 2020) yang dominan digunakan oleh para pemimpin, antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Persuasif dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan para *followers* nya dengan mempengaruhi pikiran dan perasaan yang bertujuan untuk memberikan komando
2. Gaya Kepemimpinan Represif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan melalui pemberian ancaman dan tekanan untuk memberikan rasa takut kepada *followers* agar selalu bekerja keras.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif melibatkan pemimpin yang berperan dalam memberikan kesempatan kepada *followers* untuk menyampaikan aspirasinya yang berpengaruh pada pengambilan keputusan organisasi.
4. Gaya Kepemimpinan Inovatif menempatkan pemimpin sebagai sumber segala perubahan yang bersifat positif dari berbagai aspek dalam kehidupan ber-organisasi.

Pada gaya kepemimpinan inovatif yang diimplementasikan oleh Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, teori inovatif disruptif Clayton Christensen memberikan kerangka analisis yang sangat komprehensif. Teori inovatif disruptif dapat diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan untuk menjelaskan dan memahami perubahan mendalam yang terjadi akibat inovasi. Teori inovatif Disruptif pertama kali dikenalkan pada tahun 1997 melalui buku “The Innovator’s Dilemma”.

Analisis mengenai gaya kepemimpinan inovatif Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim juga ditunjang oleh teori lain, yaitu teori kepemimpinan autentik atau *authentic leadership theory*. Teori ini mulai dikaji pada tahun 1960-an yang bermula dari pertanyaan “Bagaimana

Pemimpin dapat menentukan peran mereka dalam konteks kebenaran yang berada di kehidupan organisasi?” Wacana ini tentu saja terus berkembang secara kontinu hingga Bill George bersama Peter Sims menerbitkan buku *True North: Discover Your Authentic Leadership*. Teori kepemimpinan autentik menekankan pada keaslian, kesadaran diri, dan hubungan yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung adanya inovasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam analisis kasus ini adalah metode studi kasus dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan secara mendalam paradigma *innovative leadership* yang diterapkan oleh Prof. Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, M.A. Metode dan pendekatan ini digunakan dan diterapkan pada kondisi dimana peneliti bertindak sebagai instrument utama dan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) disertai dengan analisis data yang bersifat induktif (Sugiyono, 2013). Metode ini digunakan karena memiliki fokus utama pada proses dibandingkan dengan hasil, serta mampu menjawab pertanyaan mengenai analisis kepemimpinan yang inovatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada konteks ini, kepemimpinan Kyai Asep tidak hanya dipahami sebagai suatu kebutuhan untuk memandu organisasi melewati masa transisi, melainkan juga sebagai katalisator untuk perubahan dan inovasi berkelanjutan (Winardi: 2000). Sebagai pemimpin multifaset, Kyai Asep merangkul peran sebagai ulama, akademisi, politikus, dan inovator.

Pada periode awal pendirian Pondok Pesantren Amanatul Ummah, Kyai Asep menunjukkan kontribusi dan atensinya pada Pendidikan dengan mendirikan lembaga Pendidikan berupa Madrasah Tsanawiyah Unggulan atau setara dengan SMP pada tahun 1998. Siswa dari MTs Unggulan ini pun masih terbilang sedikit dengan total 28 siswa yang terdiri dari 15 putra dan 13 putri.

Pada periode kedua, Kyai Asep membuka lembaga baru, yaitu MA Unggulan Amanatul Ummah yang berhasil mengantarkan siswa-siswinya untuk melanjutkan kuliah di PTN-PTN ternama. Selain itu, pada masa ini Pesantren Amanatul Ummah berhasil meraih Qoror atau persetaraan dengan pendidikan Aliyah di Al-Azhar Mesir). Selanjutnya, pada periode ketiga Kyai Asep telah berhasil mendirikan berbagai macam lembaga pendidikan di seantero Pulau Jawa. Hingga saat ini, Kyai Asep berhasil mendirikan 20 lembaga pendidikan dan memiliki lebih dari 20.000 santri

NO	NSS	JENIS LEMBAGA	NAMA LEMBAGA
1	512335780042	PP	PP.AMANATUL UMMAH.PUTRI 3
2	411253130053	LPQ	AMANATUL UMMAH
3	510035100210	PP	AMANATUL UMMAH KALIPURO BANYUWANGI
4	512335780045	PP	PP.AMANATUL UMMAH.PUTRI 1
5	512335780047	PP	PP.AMANATUL UMMAH PUTRA 1
6	411212010067	LPQ	LPQ SYAAMIL QURAN AMANATUL UMMAH
7	311235220788	MDT	AMANATUL UMMAH
8	411235242117	LPQ	AMANATUL UMMAH

NO	NSS	JENIS LEMBAGA	NAMA LEMBAGA
11	510035060138	PP	AMANATUL UMMAH
12	311235020421	MDT	MDT. AMANATUL UMMAH
13	510035240115	PP	AMANATUL UMMAH
14	510032100392	PP	AMANATUL UMMAH MAJALENGKA
15	411221710340	LPQ	AMANATUL UMMAH
16	512335780041	PP	PP.AMANATUL UMMAH PUTRA 2
17	510035020057	PP	PESANTREN MAHASISWA AMANATUL UMMAH
18	321235220244	MDT	AMANATUL UMMAH
19	311235780018	MDT	AMANATUL UMMAH
20	512335780044	PP	PP.AMANATUL UMMAH.PUTRI 2

Data dari Pangkalan Data Pondok Pesantren. Dilansir dari emispendis.kemenag.go.id

Melalui hal tersebut, Kyai Asep sebagai pemimpin yang tidak hanya mengikuti tren, tetapi juga menciptakan perubahan substansial. Kyai Asep bukan sekadar seorang ulama konvensional; ia mampu menghadirkan dimensi baru pada kepemimpinan dengan menggabungkan tradisi keilmuan Islam dengan inovasi praktis. Ini sejalan dengan konsep Clayton Christensen bahwa inovasi disruptif sering kali berasal dari penggabungan elemen-elemen yang sebelumnya terpisah.

Dalam konteks teori inovasi disruptif, Kyai Asep telah menunjukkan bahwa beliau merupakan pemimpin inovatif yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan inovatif yang signifikan pada masa kepemimpinan beliau hingga saat ini. Bagaimana awal Pondok Pesantren Amanatul Ummah yang hanya tergolong lembaga pendidikan yang kecil mampu bertumbuh dengan sangat pesat dalam waktu kurang dari 20 tahun saja. Beliau tidak hanya melihat perubahan sebagai tantangan, tetapi sebagai peluang untuk menciptakan diferensiasi

dan keberlanjutan. Mengadopsi prinsip-prinsip Christensen, Kyai Asep mengintegrasikan teknologi, kurikulum inovatif, dan pendekatan pembelajaran baru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih inklusif dan adaptif.

Teori inovatif disruptif memberikan fondasi bagi paradigma Innovative Leadership yang diimplementasikan oleh Kyai Asep dalam menjawab dinamika organisasi modern yang penuh ketidakpastian (Hickson, et al: 1971). Beliau bukan hanya mengikuti arus perubahan, tetapi lebih jauh lagi, Kyai Asep menjadi agen perubahan dengan memberikan contoh konkret bagaimana kepemimpinan dapat menjadi motor utama untuk melampaui batasan konvensional.

Kyai Asep selain merupakan pemimpin yang inovatif, beliau juga merupakan pemimpin yang autentik. Kepemimpinan inovatif Kyai Asep juga dapat dianalisis melalui teori penunjang, yaitu teori kepemimpinan autentik yang disampaikan oleh Bill George. Teori ini menitikberatkan pada keaslian, kesadaran diri, dan hubungan yang kuat dapat menciptakan lingkungan komprehensif yang dapat mendukung adanya inovasi. Beliau sebagai pemimpin memiliki kesadaran diri yang tinggi untuk mengenali area mana yang memerlukan inovasi atau pembaharuan. Selain itu Pemimpin autentik akan menciptakan basis yang kokoh sebagai sarana merangsang partisipasi aktif para anggota.

Dalam hal ini, Kyai Asep menunjukkan nilai-nilai orisinalitas dengan menginisiasi berbagai program yang berfokus pada kemaslahatan umat, seperti NU Peduli tahun 1999. NU Peduli merupakan suatu program yang mencakup berbagai jenis kegiatan kemanusiaan, seperti pengiriman bantuan logistic kepada korban bencana alam, *re-building* infrastruktur yang rusak akibat bencana, dan pemberdayaan masyarakat yang terkena dampak bencana dengan memberikan pelatihan keterampilan dan penyaluran bantuan modal usaha. Beliau mencanakan program ini berdasarkan pada kesadaran diri beliau untuk membantu antar sesama dan menciptakan hubungan yang kuat antar sesama manusia.

Melalui eksplorasi komprehensif ini, diharapkan hasil penelitian memberikan wawasan yang mendalam tentang pentingnya harmoni antara inovasi dan kepemimpinan. Implikasi dari adanya temuan ini diharapkan menjadi landasan berharga bagi pemimpin masa depan untuk tidak hanya memahami tetapi juga merangkul dan mengimplementasikan paradigma inovatif disruptif dalam mencapai kesuksesan yang berkelanjutan di era ketidakpastian.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesesuaian kepemimpinan inovatif Kyai Asep dengan tantangan modern terlihat dari kemampuan beliau dalam mengintegrasikan tradisi keilmuan Islam dengan berbagai inovasi praktis dalam setiap peranannya sebagai pemimpin. Beliau tidak hanya melihat perubahan sebagai tantangan, tetapi juga sebagai peluang untuk menciptakan diferensiasi dan keberlanjutan. Melalui langkah-langkah inovatifnya, Kyai Asep menjadi agen perubahan yang memberikan contoh konkret tentang bagaimana kepemimpinan dapat menjadi motor utama untuk melampaui batasan konvensional.

Studi kasus mendalam pada paradigma Innovative Leadership yang diimplementasikan oleh Kyai Asep menunjukkan bahwa teori inovatif disruptif Clayton Christensen memberikan kerangka analisis yang sangat komprehensif. Kontribusi beliau pada pendidikan, terutama dalam mendirikan berbagai lembaga pendidikan di Pulau Jawa, menciptakan perubahan substansial yang signifikan. Kyai Asep tidak hanya mengikuti arus perubahan, tetapi dengan mengadopsi prinsip-prinsip Christensen, beliau mengintegrasikan teknologi, kurikulum inovatif, dan pendekatan pembelajaran baru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih inklusif, adaptif, dan bermanfaat bagi kemaslahatan umat.

Selain menciptakan perubahan di bidang pendidikan, perlu juga dilakukan pengukuran mengenai dampak sosial dari inovasi-inovasi yang diterapkan oleh Kyai Asep. Pengukuran ini memiliki batasan pada seberapa jauh perubahan ini memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi masyarakat? Evaluasi dampak sosial ini dapat memberikan pemahaman yang lebih

mendalam tentang relevansi dan keberlanjutan dari kepemimpinan inovatif yang telah diimplementasikan pada organisasi.

REFERENSI

- Adnan, Muhammad. (2021). *Inspirasi dan Perjuangan Kiai Asep Saifuddin Chalim Membangun Manusia Indonesia*. Penerbit Qaf
- Alsolami, H. A., Guan Cheng, K. T., & M. Ibn Twalh, A. A. (2016). *Revisiting Innovation Leadership*. *Open Journal of Leadership*, 5, 31-38. <https://doi.org/10.4236/ojl.2016.52004>
- Anderson, Robert. (2018). *Scaling Leadership: Building Organizational Capability and Capacity to Create Outcomes that Matter Most*. USA: Wiley Publisher
- Budi. (2020). *Biografi Dr. KH. Asep Saifuddin Chalim, M.A.* <https://www.laduni.id/post/read/67253/biografi-dr-kh-asep-saifuddin-chalim-ma.html>
- Christensen, Clayton. (2018). *Disruptive Innovation: An Intellectual History and Directions for Future Research*. Diakses pada 7 Desember 2023 melalui <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12349>
- Davis, Keith. (1985). *Human Behaviour at Work: Organizational Behavior, Seventh Edition*. Alih bahasa oleh Agus dharma. 2004. Jakarta: Erlangga.
- George, B., & Sims, P. (2007). *True north: Discover your authentic leadership*. Jossey-Bass/John Wiley & Sons.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). *Leadership for Learning: Does Collaborative Leadership Make a Difference in School Improvement? Educational Management Administration and Leadership*, 38, 654-678. <https://doi.org/10.1177/1741143210379060>
- Hickson, et al. (1971). *A Strategic Contingencies "Theory of Intraorganizational Power*, 16, 216-229. <https://www.jstor.org/stable/2391831>
- Kahn, K. B. (2018). *Understanding Innovation*. *Business Horizons*, 61, 453-460. <https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2018/08/Fardapaper-Understanding-innovation.pdf>
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.01.011>
- Keating, Charles J. (1982). *Kepemimpinan: Teori dan pengembangannya*. Alih Bahasa oleh A.M. Mangunhadjana. 2003. Yogyakarta: Kanisius. Cet. 15
- Kouzes, James. (2022). *The Leadership Challenge*. USA: Wiley Publisher
- Luenendonk, M. (2016) *Authentic leadership guide: Definitions, qualities, pros & cons, examples / cleverism*. <https://www.cleverism.com/authentic-leadership-guide/>
- Hughes, Ginnet and Curphy. (2002). *Leadership; Enhancing The Lesson of Experience 4thEd*. McGraw Hill Irwin.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press
- O'Connell, Timothy. (2015). *Leadership in Recreation and Leisure Services*. UK: Human Kinetics
- Sheninger. Eric. (2019). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. USA: Corwin Company
- Stephen P. Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhalindo. Hlm 151-152
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta. Cet. 2. Edisi Baru hlm. 166-167