

# Kepemimpinan Transformasional Pada Persyarikatan Muhammadiyah Dalam Pembangunan Masyarakat

Oleh:

Ferina Romadhona

Nama Dosen Pembimbing (Lailul Mursyidah)

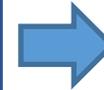
Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024

# Pendahuluan

Peran Muhammadiyah memiliki peran penting dalam mencetak pemimpin di Indonesia melalui pendidikan, pengembangan kader, dan partisipasi dalam kegiatan politik. Dalam Peraturan Pimpinan Pusat (PP) Muhammadiyah, tidak terdapat sumber hukum kepemimpinan yang spesifik. Namun, terdapat beberapa sumber hukum Islam yang digunakan dalam Muhammadiyah, seperti al-Quran dan sunnah, yang menjadi sumber utama hukum Islam dan sumber ajaran Islam secara umum. Selain itu, Muhammadiyah juga mengembangkan daya pikir akal yang terwujud dalam kegiatan ijtihad, yaitu sebuah proses untuk mengerahkan segala kemampuan akal dalam menggali sumber ajaran Islam untuk mendapatkan kepastian Hukumnya berdasarkan wahyu dengan metode dan pendekatan tertentu. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah dalam mengatur tentang Organisasi Muhammadiyah termasuk didalamnya mengenai anggaran, kebijakan dan tata tertib organisasi bersumber pada AD/ART Muhammadiyah (Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah)



Universitas Muhammadiyah Sidoarjo merupakan salah satu perguruan tinggi Muhammadiyah yang ada di wilayah Jawa Timur. UMSIDA memiliki sembojannya “Dari Sini Pencerahan Bersemi” termasuk salah satu universitas swasta di Jawa Timur yang berkomitmen menjadi salah satu perguruan tinggi unggul dan inovatif dalam pengembangan IPTEKS berdasarkan nilai-nilai Islam untuk kesejahteraan masyarakat di mana UMSIDA menjadi pusat pencerahan melalui pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada iman, ilmu, dan amal serta pengembangan tradisi intelektual untuk mewujudkan masyarakat yang berkemajuan

# Pendahuluan

UMSIDA mengalami peningkatan dan kemajuan yang sangat pesat sejak kepemimpinan rektor Dr. Hidayatulloh, M.Si selama 3 periode dari tahun 2014-2027, ini dapat dibuktikan dengan bertambahnya program studi Umsida yang telah terakreditasi B untuk akreditasi institusi Umsida, ada 9 Prodi yang terakreditasi Unggul, 3 Prodi terakreditasi A, terakreditasi Baik Sekali ada 3 Prodi, terakreditasi B ada 11 Prodi, terakreditasi Baik ada 3 Prodi, terakreditasi C ada 1 Prodi sedangkan minimum ada 3 Prodi. Tahun 2023 Umsida telah membuka Fakultas Kedokteran Gigi dan sedang proses pembangunan Rumah Sakit Gigi dan Mulut. Menjelang akhir tahun 2023, Umsida meraih penghargaan Gold Winner di kategori Publikasi (Garuda Award) subkategori Institusi Klaster Utama dengan Skor Publikasi Tertinggi Periode 2020-2022 Anugerah Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi (Ditjen Diktiristek) Tahun 2023, serta Umsida menempati peringkat 3 PTMA Jawa Timur Versi UniRanks (peringkat 87 Nasional berdasarkan data update UniRank yang diambil pada tanggal 30 Desember 2023)

# Gap Permasalahan

Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio et al dalam jurnal yang ditulis oleh Pangande, D. J. [13] adalah sebagai berikut :

1. Idealized influence or charismatic influence
2. Inspirational motivation
3. Intellectual stimulation
4. Individualized consideration

1

Kepemimpinan transformasi di UMSIDA

2

Pengambilan kebijakan rector dalam Perguruan Tinggi

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Bagaimana penerapan Kepemimpinan transformasional di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ?

# Penelitian Terdahulu

“Kepemimpinan Transformasional Majelis Dikdasmen dalam Mengelola Sekolah (Studi Kasus pada PDM Kota Medan)” Tahun 2010, menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Majelis Dikdasmen dalam mengelola sekolah yang berada dibawah pengelolaan dan pengawasan Muhammadiyah Kota Medan adalah dengan berlaku adil dan tidak membedakan jabatan apapun yang diemban seseorang.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pada PWM Riau , tahun 2023. ditemukan bahwa anggota dalam organisasi muhammadiyah memiliki komitmen di sebabkan oleh Organisasi Muhammadiyahnya, bukan dilihat dari individu, sehingga dimensi charisma dan inspirational motivation tidak memiliki dampak langsung terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Provinsi Riau

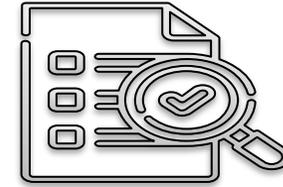
Pencerminan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Ekonomi Syariah di Ponorogo” Tahun 2021. Ditemukan bahwa yang menjelaskan Kharisma, inspirasional, stimulan intelektual dan konsideran individu yang merupakan karakteristik dari kepemimpinan transformasional Pimpinan AUM mempunyai penilaian dari Karyawan AUM dalam kategori yang tinggi.

# Metode



## Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif



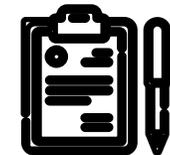
## Fokus Penelitian

Penetapan Kepemimpinan Transformasi di UMSIDA



## Lokasi Penelitian

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo



## Teknik Pengumpulan Data

Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi

# Hasil dan Pembahasan

## **Idealized influence or charismatic influence (Karismatik)**

Pada indikator pengaruh kharismatik telah sesuai dengan Bass&Reggio (2003) bahwa sikap seorang pemimpin yang dapat menjadi teladan, dikagumi, dihormati, dan dipercaya menunjukkan sifat kepemimpinan transformasional yang ideal. Rektor UMSIDA merupakan sosok pemimpin yang memberikan tauladan dan dikagumi akan kebijaksanaan dalam setiap pengambilan keputusan dan menangani masalah atau konflik baik dalam intern ataupun ekstern, bahkan banyak dari Dosen dan Tenaga kependidikan yang merasa sungkan (segan) dan menaruh rasa hormat kepada beliau. Rektor tidak hanya memiliki sikap tegas tapi juga memikirkan kelangsungan universitas dan keberlangsungan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan. Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh pengande D.J. menunjukkan hasil bahwa Idealized influence or charismatic influence merupakan salah satu indikator dari beberapa indikator kepemimpinan transformasional

## **Inspirational motivation**

pada indiktor inspiraasi motivasi telah sesuai dengan teori yang disampaikan oleh avalio, karakter pemimpin yang mampu mendorong bawahan untuuk mencapai stndar yang akan tinggi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Selain itu juga menjelaskan karakter ini mampu membangkitkan optimisme dan antusias yang tinggi dari para bawahan. Begitu juga dengan penelitian terdahulu haryati, sri (2021) menjelaskan bahwa pemimpin transformasi senantiasa memberikan insipirasi dan motivasi bawahannya. rektor UMSIDA memberikan inspirasi dan memotivasi bagi dosen dan tenaga kependidikan dalam penyelesaian tugas dan wewenang sesuai dengan job deskripsi masing-masing. Rektor juga memberikan dorongan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk memaksimalkan dalam bekerja, berkarya dan bersinambungan dalam bermasyarakat agar dapat saling memberikan rasa optimis, antusias dan semangat yang tinggi.

# Hasil dan Pembahasan

## **Intellectual stimulation**

Indikator Stimulasi Intelektual telah sesuai dengan indikator teori Bass & Reggio E. Pemimpin berusaha mendorong bawahannya untuk menjadi kreatif dalam memandang masalah, asumsi dan menghadapi kondisi yang sudah ada dengan perspektif yang baru dan inovatif, selain itu juga menyampaikan pemimpin harus dapat mendorong anggota timnya untuk mengeksplorasi cara – cara baru dalam melakukan sesuatu dan kesempatan baru untuk belajar. Pendekatan yang dilakukan oleh rektor dalam menyelesaikan masalah dengan melakukan perundingan dan koordinasi bersama disetiap bidang masing-masing. Dari hasil koordinasi tersebut ditampung semua ide dan pendapat baik dari dosen dan tenaga kependidikan walaupun terkadang ada perbedaan ide dari beliau. Rektor selalu memberikan ruang seluasnya dalam memberikan inovasi dan kreatif agar dapat meningkatkan dan mengembangkan universitas. Penelitian terdahulu juga menjabarkan bahwa intellectual stimulation juga merupakan salah satu indikator dalam kepemimpinan transformasional wijayanto H & Srijani N

## ***Individualized consideration***

Indikator dukungan individual telah sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Avolia dkk. karakter kepemimpinan transformasional ini mampu dan mendengar aspirasi, mendidik dan melatih bawahan, selain itu seorang pemimpin mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahannya serta memfasilitasinya. Penelitian yang dilakukan oleh wijayanto, H & Srijani, N (2023), menunjukkan hasil bahwa Individualized consideration merupakan salah satu dari indikator kepemimpinan transformasional.

# Referensi

1. Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah. <https://muhammadiyah.or.id/anggaran-dasar/>
2. Northouse, Peter G., 2013: Kepemimpinan : teori dan praktik, edisi ke enam = Leadership : theory and practice, 6th edition
3. Suriagiri :Kepemimpinan Transformasional , 2020
4. Ambar Teguh Sulistiyani, 2008. Kepemimpinan profesional, Pendekatan Leadership dan. Implementasi dalam Organisasi Publik, Graha Ilmu
5. Danarto, Agung., 2021. <https://infomu.co/sembilan-tipe-yang-melekat-di-kepemimpinanmuhammadiyah/>.
6. Hadi, Muhammad Fikri and Diansyah Risnal., 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau
7. Anwar S, 2010. Kepemimpinan Transformasional Majelis Dikdasmen Dalam Mengelola Sekolah (Studi Kasus Pada Pd Muhammadiyah Kota Medan)
8. Wijayanto, H., & Srijani, N. (2023). Pencerminan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Ekonomi Syariah di Ponorogo. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(02),2247-2258. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.7193>].
9. Haryanti, Sri and ., Prof. Dr. Wahyuddin, M.S. and ., Dr. Muzakar Isa, SE, MSi (2021) Model Kepemimpinan Tranformasional Perguruan Tinggi Islam Dalam Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Kepemimpinan Di IAIN Surakarta Periode 2015-2019). Thesis thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
10. Struktur Organisasi PP Muhammadiyah <https://www.slideshare.net/AlnindaHutami/struktur-organisasi-muhammadiyah>

# Referensi

11. Perguruan Tinggi Muhammadiyah Wilayah Jawa Timur , <https://apmu-ptma.com/jumlah-ptma/>
12. Steven Lattimore McShane, Mary Ann Young Von Glinow, McGraw-Hill/Irwin, 2003. Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution
13. Pangande, D. J. 2021., Peran Komitmen Organisasional Memediasi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Amo Spa Bali. Lach, "SBFS: Steganography based file system," in *Proc. of the 2008 1st Int. Conf. on Information Technology, IT 2008, 19-21 May 2008, Gdansk, Poland* [Online]. Available: IEEE Xplore, <http://www.ieee.org>. [Accessed: 10 Sept. 2010]
14. Pedoman Pimpinan Pusat tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah. <https://diktilitbangmuhammadiyah.org/id/download-2/>
15. Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah tentang Majelis Pendidikan Tinggi. <https://diktilitbangmuhammadiyah.org/id/download-2>
16. Merriam, S. B. (2009). Qualitative research: A guide to design and implementation. San Francisco, CA: Jossey-Bass
17. Nasir, Haidar (2022). <https://web.suaramuhammadiyah.id/2022/12/01/kepemimpinan-transformatif-kunci-menghadapi-tantangan-di-masa-depan/>
18. Bass, M. B., & Riggio E, R. (2006). Transformational Leadership. In LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS (2nd ed., Vol. 62, Nomor 4). LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS 2006 Mahwah, New Jersey London. [www.erlbaum.com](http://www.erlbaum.com)



TERIMA KASIH