

Pencerminan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Ekonomi Syariah di Ponorogo

Heri Wijayanto^{1*}, Ninik Srijani²⁾

¹ Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

² Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Madiun

*Email korespondensi: ok_coi@yahoo.com

Abstract

Leadership style can be interpreted as attitudes and actions taken by leaders in dealing with subordinates, regulating an organization's operational system, carrying out and overseeing policies and solving problems both internally and externally. Transformational leadership style is reflected in the indicators: charisma, individual considerations, intellectual stimulant, and inspirational. The values of transformational leadership of the Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) influence the success of the Muhammadiyah organization at the branch, branch, regional, regional and central levels. The purpose of this study was to determine the reflection of the values of charisma, individual considerations, intellectual stimulants, and inspirational leadership of AUM in Ponorogo, and to find out the indicators of the most dominant transformational leadership style possessed by AUM leaders. advancing AUM. The research method uses primary data, the population of all residents of Muhammadiyah in Ponorogo, with the sampling technique of cluster sampling. Analytical tool with quantitative descriptive. The number of respondents involved 100 people. Research result is, AUM employees have the perception that AUM's leadership in Ponorogo reflects a high level of transformational leadership. Charisma, inspirational, intellectual stimulant and individual considerations which are the characteristics of transformational leadership. AUM's leadership has a high rating from AUM's employees, and, based on these results, it can be concluded that the leadership style of AUM leaders throughout Ponorogo when reflected in the transformational leadership style has a high reflection

Keywords : Muhammadiyah, Leadership style, Ponorogo

Saran sitasi: 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>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.7193>

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) dan Pimpinan Daerah Aisyiyah (PDA) yang paling maju di Indonesia di antaranya adalah Ponorogo. Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Ponorogo berdiri tahun 1922 berdasarkan Surat Pengesahan dari *Hop Bestuur* Muhammadiyah (Pimpinan Pusat Muhammadiyah) tentang berdirinya Ranting Muhammadiyah Ponorogo Nomor 22 Tanggal 22 Pebruari 1922 dengan Ali Diwirjo sebagai Ketua, dimana pada saat itu status organisasinya masih setingkat ranting dengan 7 orang pengurus dan 22 orang anggota. PDM Ponorogo membawahi 21 Pimpinan Cabang. Muhammadiyah dan Aisyiyah

Ponorogo memiliki perkembangan yang sangat mengagumkan. PDM ini memiliki ratusan lembaga pendidikan dari tingkat PAUD, TK, SD/MI, MTS/SMP, MA/SMA/SMK hingga Perguruan Tinggi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo sendiri berdiri Tahun 1986, menjadi perguruan tinggi terbesar di kawasan Jatim bagian barat. Amal Usaha Kesehatan juga sangat menonjol, PDM Ponorogo memiliki RS Muhammadiyah Ponorogo sedangkan PDA Ponorogo memiliki RSU 'Aisyiyah Ponorogo. Rumah sakit ini telah terakreditasi bintang lima paripurna. Amal usaha sosial di Ponorogo juga tak kalah hebat, hingga Tahun 2008 tercatat telah berdiri 7 Panti Asuhan Muhammadiyah dan Aisyiyah di Ponorogo. Pada Tahun 2016 ini, tercatat

Muhammadiyah dan Aisyiyah Ponorogo telah mengelola 13 Panti Asuhan. Salah satu panti yang unggul ini membina penyandang disabilitas.

Bidang dakwah Ekonomi AUM di Ponorogo juga sangat maju, telah bergerak Koperasi Unit Simpan Pinjam/Baitul Mal Wat-Tanwil (BMT) yang menyebar di seluruh PCM (21 wilayah), selain Koperasi, dirintis pula usaha minimarket. Muhammadiyah Ponorogo telah memiliki 1 swalayan yang cukup besar dan belasan minimarket yang tersebar di beberapa kecamatan, dengan mengedepankan prinsip syariah, dan berpedoman pada Pedoman Hidup Islam Warga Muhammadiyah (PHIWM).

PDM Ponorogo memiliki 6 swalayan, 1 kantor pusat plus pusat grosir. Sedangkan PCM-PCM memiliki 8 swalayan yang tersebar di beberapa kecamatan seperti: Balong, Jetis, Slahung, Mlarak, Pulung, Jenangan, sambit, sumuroto dan Bungkal. Swalayan ini semuanya menggunakan identitas “Surya”, sedangkan proses pendirian awalnya dengan penjualan lembaran-lembaran saham. Minimarket ini tentu mengalami pasang surut, pahit getir membesarkan amal usaha ekonomi tentu juga dirasakan keluarga Persyarikatan di Ponorogo (Sangpencerah, 2016).

Permasalahan kepemimpinan AUM di Ponorogo merupakan salah satu penyebab terjadinya pasang surut dan konflik dalam mengembangkan AUM. Pengkaderan dan pelatihan kepemimpinan berbagai tingkatan sudah dilakukan, baik pengkaderan utama (baitul Arqom & Darul Arqom) maupun pengkaderan fungsional (pendidikan, pelatihan, kursus atau kajian intensif yang terstruktur tanpa ditetapkan kurikulum baku tapi disesuaikan dengan kebutuhan dan fungsi tertentu dari majelis, lembaga atau AUM, seperti Pelatihan Kader Tarjih, & Penataran profesi perawat), namun demikian konflik kepemimpinan di AUM masih terjadi.

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di negara Indonesia juga telah membuktikan bagaimana kepemimpinan telah berpengaruh sangat besar terhadap kehidupan berpolitik dan bernegara. Kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh pada jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya (Wijayanto, 2009)

Gaya kepemimpinan transformasional berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio *et al.*, (2004), yaitu kharisma, inspirasional, stimulan intelektual, dan konsideran individual.

Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu mensikapi perkembangan zaman. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah, atau setidaknya tidak memberikan respon, besar kemungkinan akan memasukkan organisasinya dalam situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan (Farlianto, 2016). Era globalisasi dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo akan tenggelam, dan selanjutnya tinggal menunggu saat-saat kematiannya.

Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok (Kadarman *et al.*, 1992:110).

Gaya kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Bentuk kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Burn pada tahun 1978 (Burn: 1992) Gaya kepemimpinan transformasional berorientasi kepada karyawan atau bawahan ditandai dengan beberapa hal di antaranya: Pemimpin lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan, Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, Pemimpin lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya,

kerja sama dan saling menghormati di antara sesama anggota kelompok.

Tinjauan Pustaka

Gaya kepemimpinan transformasional yang berorientasi kepada karyawan atau bawahan ditandai dengan beberapa hal diantaranya: Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, Pemimpin lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya, kerja sama dan saling menghormati di antara sesama anggota kelompok (Dubinsky *et al.*, 1998). Karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio *et al.*, (2004), adalah sebagai berikut:

a. *Idealized influence (or charismatic influence)*,

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

b. *Inspirational motivation*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

c. *Intellectual stimulation*

Intellectual stimulation karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi), bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

d. *Individualized consideration*

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

Kehidupan Berorganisasi Muhammadiyah

Pedoman kehidupan islami warga Muhammadiyah dalam berorganisasi menurut keputusan muktamar Muhammadiyah Ke-44 Tanggal 8 s/d 11 Juli Tahun 2000 di Jakarta, adalah sebagai berikut:

- a. Persyarikatan Muhammadiyah merupakan amanat umat yang didirikan dan dirintis oleh K.H. Ahmad Dahlan untuk kepentingan menjunjung tinggi dan menegakkan Agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenarbenarnya, karena itu menjadi tanggungjawab seluruh warga dan lebih-lebih pimpinan Muhammadiyah di berbagai tingkatan dan bagian untuk benar-benar menjadikan organisasi (Persyarikatan) ini sebagai gerakan da'wah Islam yang kuat dan unggul dalam berbagai bidang kehidupan.
- b. Setiap anggota, kader, dan pimpinan Muhammadiyah berkewajiban memelihara, melangsungkan, dan menyempurnakan gerak dan langkah Persyarikatan dengan penuh komitmen yang istiqamah, kepribadian yang mulia (*shidiq, amanah, tabligh, dan fathanah*), wawasan pemikiran dan visi yang luas, keahlian yang tinggi, dan amaliah yang unggul sehingga Muhammadiyah menjadi gerakan Islam yang benar-benar menjadi *rahmatan lil `alamin*.
- c. Dalam menyelesaikan masalah-masalah dan konflik-konflik yang timbul di Persyarikatan hendaknya mengutamakan musyawarah dan mengacu pada peraturan-peraturan organisasi yang memberikan kemaslahatan dan kebaikan seraya di jauhi tindakan-tindakan anggota

- pimpinan yang tidak terpuji dan dapat merugikan kepentingan Persyarikatan.
- d. Menggairahkan *ruh al Islam* dan *ruh al jihad* dalam seluruh gerakan Persyarikatan dan suasana di lingkungan Persyarikatan sehingga Muhammadiyah benar-benar tampil sebagai gerakan Islam yang istiqamah dan memiliki ghirah yang tinggi dalam mengamalkan Islam.
- e. Setiap anggota pimpinan Persyarikatan hendaknya menunjukkan keteladanan dalam bertutur-kata dan bertingkah laku, beramal dan berjuang, disiplin dan tanggungjawab, dan memiliki kemauan untuk belajar dalam segala lapangan kehidupan yang diperlukan.
- f. Dalam lingkungan Persyarikatan hendaknya dikembangkan disiplin tepat waktu baik dalam menyelenggarakan rapat-rapat, pertemuan-pertemuan, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang selama ini menjadi ciri khas dari etos kerja dan disiplin Muhammadiyah.
- g. Dalam acara-acara rapat dan pertemuan-pertemuan di lingkungan persyarikatan hendaknya ditumbuhkan kembali pengajian-pengajian singkat (seperti Kuliah Tujuh Menit) dan selalu mengindahkan waktu shalat dan menunaikan shalat jama'ah sehingga tumbuh gairah keberagamaan yang tinggi yang menjadi bangunan bagi pembentukan kesalihan dan ketaqwaan dalam mengelola Persyarikatan.
- h. Para pimpinan Muhammadiyah hendaknya gemar mengikuti dan menyelenggarakan kajian-kajian keislaman, memakmurkan masjid dan menggiatkan peribadahan sesuai ajaran Al-Quran dan Sunnah Nabi, dan amalan-amalan Islam lainnya.
- i. Wajib menumbuhkan dan menggairahkan perilaku amanat dalam memimpin dan mengelola organisasi dengan segala urusannya, sehingga milik dan kepentingan Persyarikatan dapat dipelihara dan dipergunakan subes- besarnya untuk kepentingan da'wah serta dapat dipertanggungjawabkan secara organisasi.
- j. Setiap anggota Muhammadiyah lebih-lebih para pimpinannya hendaknya jangan mengejar-ngejar jabatan dalam Persyarikatan tetapi juga jangan menghindarkan diri manakala memperoleh amanat sehingga jabatan dan amanat merupakan sesuatu yang wajar sekaligus dapat ditunaikan dengan sebaik-baiknya, dan apabila tidak menjabat atau memegang amanat secara formal dalam organisasi maupun amal usaha hendaknya menunjukkan jiwa besar dan keikhlasan serta tidak terus berusaha untuk mempertahankan jabatan itu lebih-lebih dengan menggunakan cara-cara yang bertentangan dengan akhlaq Islam.
- k. Setiap anggota pimpinan Muhammadiyah hendaknya menjauhkan diri dari fitnah, sikap sombong, ananiyah, dan perilaku-perilaku yang tercela lainnya yang mengakibatkan hilangnya simpati dan kemuliaan hidup yang seharusnya dijunjung tinggi sebagai pemimpin.
- l. Dalam setiap lingkungan Persyarikatan hendaknya dibudayakan tradisi membangun imamah dan ikatan jamaah serta jam'iyah sehingga Muhammadiyah dapat tumbuh dan berkembang sebagai kekuatan gerakan da'wah yang kokoh.
- m. Dengan semangat tajdid hendaknya setiap anggota pimpinan Muhammadiyah memiliki jiwa pembaru dan jiwa da'wah yang tinggi sehingga dapat mengikuti dan memelopori kemajuan yang positif bagi kepentingan *'izzul Islam wal muslimin* (kejayaan Islam dan kaum muslimin dan menjadi *rahmatan lil 'alamin* (rahmat bagi alam semesta).
- n. Setiap anggota pimpinan dan pengelola Persyarikatan di manapun berkiprah hendaknya bertanggungjawab dalam mengemban misi Muhammadiyah dengan penuh kesetiaan (komitmen yang istiqamah) dan kejujuran yang tinggi, serta menjauhkan diri dari berbangga diri (sombong dan ananiyah) manakala dapat mengukir kesuksesan karena keberhasilan dalam mengelola amal usaha
- o. Muhammadiyah pada hakikatnya karena dukungan semua pihak di dalam dan di luar Muhammadiyah dan lebih penting lagi karena pertolongan Allah Subhanahu Wata'ala.
- p. Setiap anggota pimpinan maupun warga Persyarikatan hendaknya menjauhkan diri dari perbuatan taqlid, syirik, bid'ah, tahayul dan khurafat.
- q. Pimpinan Persyarikatan harus menunjukkan akhlaq pribadi muslim dan mampu membina keluarga yang Islami.

Kehidupan dalam Mengelola AUM

Kehidupan dalam mengelola AUM menurut keputusan muktamar Muhammadiyah Ke-44 Tanggal 8 s/d 11 Juli Tahun 2000 di Jakarta, adalah sebagai berikut:

- a. Amal Usaha Muhammadiyah adalah salah satu usaha dari usaha-usaha dan media da'wah Persyarikatan untuk mencapai maksud dan tujuan Persyarikatan, yakni menegakkan dan menjunjung tinggi Agama Islam sehingga terwujud Masyarakat Islam yang sebenarnya. Oleh karenanya semua bentuk kegiatan amal usaha Muhammadiyah harus mengarah kepada terlaksananya maksud dan tujuan Persyarikatan dan seluruh pimpinan serta pengelola amal usaha berkewajiban untuk melaksanakan misi utama Muhammadiyah itu dengan sebaik-baiknya sebagai misi da'wah.
- b. Amal usaha Muhammadiyah adalah milik Persyarikatan dan Persyarikatan bertindak sebagai Badan Hukum/Yayasan dari seluruh amal usaha itu, sehingga semua bentuk kepemilikan Persyarikatan hendaknya dapat diinventarisasi dengan baik serta dilindungi dengan bukti kepemilikan yang sah menurut hukum yang berlaku. Karena itu, setiap pimpinan dan pengelola amal usaha Muhammadiyah di berbagai bidang dan tingkatan berkewajiban menjadikan amal usaha dengan pengelolaannya secara keseluruhan sebagai amanat umat yang harus ditunaikan dan dipertanggungjawabkan dengan sebaik-baiknya.
- c. Pimpinan amal usaha Muhammadiyah diangkat dan diberhentikan oleh pimpinan persyarikatan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian pimpinan amal usaha dalam mengelola amal usahanya harus tunduk kepada kebijaksanaan Persyarikatan dan tidak menjadikan amal usaha itu terkesan sebagai milik pribadi atau keluarga, yang akan menjadi fitnah dalam kehidupan dan bertentangan dengan amanat.
- d. Pimpinan amal usaha Muhammadiyah adalah anggota Muhammadiyah yang mempunyai keahlian tertentu di bidang amal usaha tersebut, karena itu status keanggotaan dan komitmen pada misi Muhammadiyah menjadi sangat penting bagi pimpinan tersebut agar yang bersangkutan memahami secara tepat tentang fungsi amal usaha tersebut bagi Persyarikatan dan bukan semata-mata sebagai pencari nafkah yang tidak peduli dengan tugas-tugas dan kepentingan-kepentingan Persyarikatan.
- e. Pimpinan amal usaha Muhammadiyah harus dapat memahami peran dan tugas dirinya dalam mengemban amanah Persyarikatan. Dengan semangat amanah tersebut, maka pimpinan akan selalu menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh Persyarikatan dengan melaksanakan fungsi manajemen perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang sebaik-baiknya dan sejujur jujurnya.
- f. Pimpinan amal usaha Muhammadiyah senantiasa berusaha meningkatkan dan mengembangkan amal usaha yang menjadi tanggung jawabnya dengan penuh kesungguhan. Pengembangan ini menjadi sangat penting agar amal usaha senantiasa dapat berlomba-lomba dalam kabaikan (*fastabiq al khairat*) guna memenuhi tuntutan masyarakat dan tuntutan zaman.
- g. Sebagai amal usaha yang bisa menghasilkan keuntungan, maka pimpinan amal usaha Muhammadiyah berhak mendapatkan nafkah dalam ukuran kewajaran
- h. sesuai ketentuan yang berlaku) yang disertai dengan sikap amanah dan tanggungjawab akan kewajibannya. Untuk itu setiap pimpinan persyarikatan hendaknya membuat tata aturan yang jelas dan tegas mengenai gaji tersebut dengan dasar kemampuan dan keadilan.
- i. Pimpinan amal usaha Muhammadiyah berkewajiban melaporkan pengelolaan amal usaha yang menjadi tanggung jawabnya, khususnya dalam hal keuangan/kekayaan kepada pimpinan Persyarikatan secara bertanggung jawab dan bersedia untuk diaudit serta mendapatkan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- j. Pimpinan amal usaha Muhammadiyah harus bisa menciptakan suasana kehidupan Islami dalam amal usaha yang menjadi tanggung jawabnya dan menjadikan amal usaha yang dipimpinnya sebagai salah satu alat da'wah maka tentu saja usaha ini menjadi sangat perlu agar juga menjadi contoh dalam kehidupan bermasyarakat.
- k. Karyawan amal usaha Muhammadiyah adalah warga (anggota) Muhammadiyah yang dipekerjakan sesuai dengan keahlian atau kemampuannya. Sebagai warga Muhammadiyah diharapkan karyawan mempunyai rasa memiliki dan kesetiaan untuk memelihara serta mengembangkan amal usaha tersebut sebagai bentuk pengabdian kepada Allah dan berbuat kebajikan kepada sesama. Sebagai karyawan dari amal usaha Muhammadiyah tentu tidak boleh terlantar dan bahkan berhak memperoleh

kesejahteraan dan memperoleh hak-hak lain yang layak tanpa terjebak pada rasa ketidakpuasan, kehilangan rasa syukur, melalaikan kewajiban dan bersikap berlebihan.

- l. Seluruh pimpinan dan karyawan atau pengelola amal usaha Muhammadiyah berkewajiban dan menjadi tuntutan untuk menunjukkan keteladanan diri, melayani sesama, menghormati hak-hak sesama, dan memiliki kepedulian social yang tinggi sebagai cerminan dari sikap ihsan, ikhlas, dan ibadah.
- m. Seluruh pimpinan, karyawan, dan pengelola amal usaha Muhammadiyah hendaknya memperbanyak silaturahmi dan membangun hubungan-hubungan sosial yang harmonis (persaudaraan dan kasih sayang) tanpa mengurangi ketegasan dan tegaknya sistem dalam penyelenggaraan amal usaha masing-masing.
- n. Seluruh pimpinan, karyawan, dan pengelola amal usaha Muhammadiyah selain melakukan aktivitas pekerjaan yang rutin dan menjadi kewajibannya juga dibiasakan melakukan kegiatan-kegiatan yang memperteguh dan meningkatkan taqarrub kepada Allah dan memperkaya ruhani serta kemuliaan akhlaq melalui pengajian, tadarrus serta kajian Al-Quran dan As-Sunnah, dan bentuk-bentuk ibadah dan mu'amalah lainnya yang tertanam kuat dan menyatu dalam seluruh kegiatan amal usaha Muhammadiyah.

Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM)

“PHIWM merupakan seperangkat nilai dan norma Islami yang bersumber Al-Quran dan Sunnah menjadi pola bagi tingkah laku warga Muhammadiyah dalam menjalani kehidupan sehari-hari sehingga tercermin kepribadian Islami menuju terwujudnya masyarakat utama yang diridhoi Allah SWT. Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah merupakan pedoman untuk menjalani kehidupan dalam lingkup pribadi, keluarga, bermasyarakat, berorganisasi, mengelola amal usaha, berbisnis, mengembangkan profesi, berbangsa dan bernegara, melestarikan lingkungan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan mengembangkan seni dan budaya yang menunjukkan perilaku uswah hasanah (muhammadiyah.or.id)”.

“Landasan dan sumber Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah ialah Al-Quran dan Sunnah Nabi dengan pengembangan dari pemikiran-

pemikiran formal (baku) yang berlaku dalam Muhammadiyah, seperti; Matan Keyakinan dan Cita-cita Hidup Muhammadiyah, Muqaddimah Anggaran Dasar Muhammadiyah, Matan Kepribadian Muhammadiyah, Khittah Perjuangan Muhammadiyah serta hasil-hasil Keputusan Majelis Tarjih. Warga Muhammadiyah dewasa ini memerlukan pedoman kehidupan yang bersifat panduan dan pengkayaan dalam menjalani berbagai kegiatan sehari-hari, Tuntutan ini didasarkan atas perkembangan situasi dan kondisi antara lain (muhammadiyah.or.id)”.

- a. Kepentingan akan adanya Pedoman yang dijadikan acuan bagi segenap anggota Muhammadiyah sebagai penjabaran dan bagian dari Keyakinan Hidup Islami Dalam Muhammadiyah yang menjadi amanat Tanwir Jakarta 1992 yang lebih merupakan konsep filosofis.
- b. Perubahan-perubahan sosial-politik dalam kehidupan nasional di era reformasi yang menumbuhkan dinamika tinggi dalam kehidupan ummat dan bangsa serta mempengaruhi kehidupan Muhammadiyah, yang memerlukan pedoman bagi warga dan Pimpinan Persyarikatan bagaimana menjalani kehidupan di tengah gelombang perubahan itu.
- c. Perubahan-perubahan alam pikiran yang cenderung pragmatis (berorientasi pada nilai guna semata), materialistis (berorientasi pada kepentingan materi semata), dan hedonistis (berorientasi pada pemenuhan kesenangan duniawi) yang menumbuhkan budaya inderawi (kebudayaan duniawi yang sekuler) dalam kehidupan modern abad ke-20 yang disertai dengan gaya hidup modern memasuki era baru abad ke-21.
- d. Penetrasi budaya (masuknya budaya asing secara meluas) dan multikulturalisme (kebudayaan masyarakat dunia yang majemuk dan serba milintasi) yang dibawa oleh globalisasi (proses proses hubungan-hubungan sosial-ekonomi-politik-budaya yang membentuk tatanan sosial yang mendunia) yang akan makin nyata dalam kehidupan bangsa.
- e. Perubahan orientasi nilai dan sikap dalam bermuhammadiyah karena berbagai faktor (internal dan eksternal) yang memerlukan standar nilai dan norma yang jelas dari Muhammadiyah sendiri.

Tujuan dan Kerangka PWIHM

“PHIWM terkandung hal-hal pokok/prinsip dan penting dalam bentuk acuan nilai dan norma. Di dalamnya bersifat pengkayaan dalam arti memberi banyak khazanah untuk membentuk keluhuran dan kemuliaan ruhani dan tindakan. Serta memberikan arah bagi tindakan individu maupun kolektif yang bersifat keteladanan. Karenanya, tujuan dari PHIWM ialah terbentuknya perilaku individu dan kolektif seluruh anggota Muhammadiyah yang menunjukkan keteladanan yang baik (uswah hasanah) menuju terbentuknya masyarakat utama yang diridhoi Allah SWT. Materi Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah dikembangkan dan dirumuskan dalam kerangka yang dimulai dari 1) Kehidupan Pribadi; 2) Kehidupan dalam Keluarga; 3) Kehidupan Bermasyarakat; 4) Kehidupan Berorganisasi; 5) Kehidupan dalam Mengelola Amal Usaha Muhammadiyah; 6) Kehidupan dalam Berbisnis; 7) Kehidupan dalam Mengembangkan Profesi; 8) Kehidupan dalam Berbangsa dan Bernegara; 9) Kehidupan dalam Melestarikan Lingkungan; 10) Kehidupan dalam Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi; dan 11) Kehidupan dalam Seni dan Budaya (muhammadiyah.or.id)”.

AUM di Ponorogo

AUM di Ponorogo di antaranya:

a. Asset Fisik Muhammadiyah

Asset fisik yang dimiliki oleh Muhammadiyah Kabupaten Ponorogo sebagai berikut; (1) Bidang pendidikan agama dan keagamaan, meliputi; gedung Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah, gedung MTs Muhammadiyah, gedung Madrasah Aliyah, gedung perguruan tinggi Muhammadiyah, gedung TK/BA Muhammadiyah, dan gedung Taman Pendidikan al-Qur’an/TPA/Diniyah; (2) Bidang pendidikan umum, meliputi; gedung Sekolah Dasar/SD Muhammadiyah, gedung SMP Muhammadiyah, gedung SMU/SMK Muhammadiyah; (3) Sarana peribadatan (masjid/mushalla); (4) Bidang ekonomi, meliputi; pertokoan, BMT, rumah produksi; (5) Bidang teknologi dan informasi, meliputi; jasa internet, siaran radio, aplikasi komputer perkantoran, (6) Bidang kesehatan; rumah sakit/pusat kesehatan, (7) Bidang penyantunan kaum cacat, yatim, dan dhu’afa, serta (8) Asset tanah hak milik/hak guna/sewa.

b. Sumber Daya Manusia

PCM warga Muhammadiyah Kabupaten Ponorogo (baik yang sudah terdata sebagai anggota dan memiliki Kartu Muhammadiyah maupun simpatisan) pada akhir tahun 2009 sebanyak 20.512 orang. Secara keseluruhan warga Muhammadiyah wanita lebih banyak dibanding warga pria, dimana kondisi ini hampir merata di semua PCM, kecuali PCM Bungkal, Sambit, Balong, Sampung, Sukorejo, dan Jenangan Timur. Sementara jumlah warga Muhammadiyah terbesar adalah PCM Siman, yakni sebanyak 8.160 orang dan jumlah warga Muhammadiyah terkecil adalah PCM Kauman, yakni 56 orang.

c. Aktivitas Warga Muhammadiyah

Aktifitas keagamaan warga Muhammadiyah yang menonjol adalah majlis ta’lim (pengajian rutin). Majlis Ta’lim ini diselenggarakan oleh hampir seluruh PCM dan secara umum relative berjalan dengan baik, sekalipun masih ada beberapa kendala. Kendala yang selalu dihadapi diantaranya; kepengurusan kurang jalan, jama’ah belum istiqamah, pemateri kurang representatif, dan kesulitan pendanaan. Majlis ta’lim yang paling aktif dengan volume kegiatan yang cukup banyak, yakni; (1) PCM Bungkal sebanyak 5 jenis; PCM, Aisyiyah, Triwulan/ 3 bulan sekali untuk guru-guru BA, PRM Bedikulon, dan PRM Bancar Selatan, dengan volume pelaksanaan; 1 kali setiap minggu, 1 kali setiap bulan, dan 1 kali setiap 3 bulan (triwulan); (2) PCM Babadan, meliputi; majlis ta’lim di Masjid dan Mushalla, Balai Pertemuan, dan kantor PCM, dengan volume pelaksanaan; 1 kali setiap minggu, 1 kali setiap bulan, dan 1 kali setiap 3 bulan (triwulan); dan berikutnya (3) PCM Badegan dengan volume kegiatan 1 kali setiap minggu dan satu kali setiap bulan. Sementara PCM lainnya sebanyak satu kali setiap bulan, kecuali PCM kauman satu kali setiap minggu.

Aktifitas warga Muhammadiyah di bidang ekonomi sangat menonjol di sektor pertokoan (mini market, swalayan). Di Kabupaten Ponorogo ada 10 buah swalayan/minimarket yang dikelola oleh warga Muhammadiyah dengan nama yang cukup populer “Swalayan Surya” menyebar di 10 kecamatan di wilayah Kabupaten Ponorogo, yakni: Swalayan Surya Ponorogo Kota, Jenangan Barat, Sambit, Pulung, Balong, Bungkal, Mlarak, Kauman Somoroto, Jetis,

dan Slahung. Sementara yang bergerak di Unit Simpan Pinjam/Koperasi berupa Baitul Mal Wat-Tanwil (BMT) menyebar di seluruh PCM (21 wilayah). Masing-masing BMT ini mendapat subsidi permodalan awal dari PDM Kabupaten Ponorogo sebesar Rp. 4.000.000,-. Diantaranya ada yang sudah tidak bergerak lagi (mati), yakni BMT Jetis karena berbagai faktor.

Aktifitas warga di bidang penyantunan anak cacat, yatim, dan dhu'afa mewujud dalam bentuk panti asuhan, yakni meliputi; 1) Panti Yatim Muhammadiyah Bareng (PAYAMUBA) berlokasi di Jalan Tunggal Asri Nomor 77 Bareng, Ponorogo, Ponorogo; 2) Panti Tunanetra Terpadu Aisyiyah Ponorogo berlokasi di Jalan Ukel Gang 2 Nomor 7 Kelurahan Kertosari, Ponorogo; 3) Panti Asuhan Muhammadiyah Ponorogo "A. R. Fakhruddin" berlokasi di Jalan Puspwarno Nomor 89 Mangkujayan, Ponorogo, 4) Panti Asuhan Muhammadiyah Ponorogo "Nyonya Ahmad Dahlan" berlokasi di Jalan Imam Bonjol Nomor 44 Kauman, Ponorogo; 5) Panti Asuhan Muhammadiyah Ponorogo berlokasi di Jalan KBP Duryat Nomor 29-31 Mangkujayan, Ponorogo; 6) Panti Asuhan Anak Yatim dan Dhu'afa "Al-Hikmah" berlokasi di Jalan Wisanggeni Nomor 01 Beton, Kecamatan Siman, Ponorogo; dan 7) Panti Asuhan Anak Yatim dan Dhu'afa "Ar-Rohmah" berlokasi di Desa Joresan, Kecamatan Mlarak, Ponorogo

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh warga Muhammadiyah Ponorogo yang bekerja di AUM, dan sudah memiliki kartu anggota Muhammadiyah. Jumlah populasi belum diketahui secara pasti. Sample penelitian yang digunakan sebanyak 100 warga Muhammadiyah yang diambil dengan teknik *Cluster sampling* atau *sampling area* digunakan karena populasi yang luas (kabupaten) yaitu warga Muhammadiyah di Ponorogo yang bekerja di AUM. Sample yang digunakan dengan menentukan wilayah populasi yaitu AUM dibidang pendidikan, AUM dibidang kesehatan, dan AUM ekonomi. Pemilihan bidang AUM tersebut mendasarkan pada jumlah AUM yang mempunyai karyawan terbanyak. Teknik sample dalam wilayah populasi dengan menggunakan *proporsional stratified random sampling* mengingat karyawan di masing-masing bidang AUM jumlahnya proporsional.

Kategorisasi pencerminan gaya kepemimpinan pimpinan AUM digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2002). Dalam penelitian ini untuk penggolongan kepemimpinan transformasional, digolongkan kedalam 5 kategori pencerminan kepemimpinan, yaitu; Sangat Rendah (SR), Rendah (RD), Sedang (SD), Tinggi (TG) dan Sangat Tinggi (ST), jika :

$$\begin{aligned} \text{mean} &\leq (\mu - 1,5\sigma) \dots\dots\dots \text{sangat rendah} \\ (\mu - 1,5\sigma) &< \text{mean} \leq (\mu - 0,5\sigma) \dots\dots\dots \text{rendah} \\ (\mu - 0,5\sigma) &< \text{mean} \leq (\mu + 0,5\sigma) \dots\dots\dots \text{sedang} \\ (\mu + 0,5\sigma) &< \text{mean} \leq (\mu + 1,5\sigma) \dots\dots\dots \text{tinggi} \\ (\mu + 1,5\sigma) &< \text{mean} \dots\dots\dots \text{sangat tinggi} \end{aligned}$$

Dimana μ adalah populasi teoritik dan σ adalah standart populasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN
Kepemimpinan Transformasional AUM

Gambaran Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat berdasarkan aitem pertanyaan dari 4 sub variabel (kharisma, inspirasional, stimulant intelektual dan konsideran individu). Butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional sejumlah 37 butir pertanyaan. Perhitungan butir pertanyaan menggunakan nilai rata-rata per butir dibagi 4 (skala Likert) kemudian dikalikan 100 (mean dalam skala 100). Adapun distribusi butir pertanyaan tentang kepemimpinan transformasional sebagaimana pada table 1 s/d table 4.

Table 1 Distribusi Jawaban Responden dari Indikator Kharisma

No.	Pertanyaan	Mean (skala 100)
1.	apakah Anda menghormati Pimpinan AUM	81
	apakah Pimpinan AUM	71
2.	memperingatkan terhadap kekeliruan / kesalahan	
3.	apakah Pimpinan AUM berani mengambil keputusan	77
4.	apakah Pimpinan AUM bersikap teguh dalam pendiriannya terhadap keputusan yang telah diambil	73
5.		

No.	Pertanyaan	Mean (skala 100)
6.	apakah Pimpinan AUM mampu menghadapi kompleksitas permasalahan	75,25
7.	apakah Pimpinan AUM merespon keluhan anda secara positif	65,75
8.	apakah Pimpinan AUM membuka diri untuk di kritik oleh anda	68,25
9.	apakah Pimpinan AUM menciptakan lingkungan kerja yang kondusif	78,25
10.	apakah Pimpinan AUM menjaga kewibawaan dihadapan orang lain	79,25
11.	apakah Keputusan Pimpinan AUM dilaksanakan semua karyawan AUM	80

Gambaran Tentang Kharisma, berdasarkan tabel 1. didapatkan gambaran tentang butir pertanyaan mengenai persepsi dan pendapat kepemimpinan transformasional Pimpinan AUM tentang kharisma, sebagai berikut: Karyawan AUM menghormati Pimpinan AUM (81), Pimpinan AUM memperingatkan terhadap kekeliruan/kesalahan (71), Pimpinan AUM berani mengambil keputusan (77), Pimpinan AUM bersikap teguh dalam pendiriannya terhadap keputusan yang telah diambil (73), Pimpinan AUM mampu menghadapi kompleksitas permasalahan (66,75), Pimpinan AUM merespon keluhan anda secara positif (65,75), Pimpinan AUM membuka diri untuk di kritik dan di beri saran oleh anda (68,25), Pimpinan AUM menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (78,25), Pimpinan AUM menjaga kewibawaan dihadapan orang lain (79) dan Keputusan dan kebijakan Pimpinan AUM dilaksanakan dan diterima oleh semua karyawan AUM (80).

Table 2. Distribusi Jawaban Responden dari Indikator Inspirasional

No.	Pertanyaan	Mean (skala 100)
1.	apakah Pimpinan AUM Mengikutsertakan seluruh Karyawan AUM dalam perencanaan suatu kegiatan	78
2.	apakah Pimpinan AUM Mengorbankan kepentingan pribadi untuk masyarakat	78,75
3.	apakah Pimpinan AUM Menjadi inspirator kegiatan	75

No.	Pertanyaan	Mean (skala 100)
4.	apakah Pimpinan AUM mengajak anda melakukan perubahan menuju yang lebih baik	73
5.	apakah Pimpinan AUM memunculkan ide disetiap rapat	65,75
6.	apakah Pimpinan AUM memantau setiap aktifitas anda dalam melaksanakan pekerjaan	68,75
7.	apakah Pimpinan AUM memberikan kebebasan bertindak selama masih dalam kerangka kepentingan Muhammadiyah	62,25
8.	apakah Pimpinan AUM mengedepankan kebersamaan dalam menghadapi permasalahan	71,25
9.	apakah Pimpinan AUM memotivasi Karyawan AUM untuk sukses dalam bidang yang lain	75,75

Gambaran Tentang Inspirasional sebagaimana Tabel 2. adalah sebagai berikut; Pimpinan AUM Mengikutsertakan seluruh Karyawan AUM dalam perencanaan suatu kegiatan (78), Pimpinan AUM Mengorbankan kepentingan pribadi untuk masyarakat (78,75), Pimpinan AUM Menjadi inspirator kegiatan (75), Pimpinan AUM mengajak anda melakukan perubahan menuju yang lebih baik (73), Pimpinan AUM memunculkan ide disetiap rapat (65,75), Pimpinan AUM memantau setiap aktifitas anda dalam melaksanakan pekerjaan (68,75), Pimpinan AUM memberikan kebebasan bertindak selama masih dalam kerangka Muhammadiyah (62,25), Pimpinan AUM mengedepankan kebersamaan dalam menghadapi pekerjaan dan permasalahan (71,25), dan Pimpinan AUM memotivasi Karyawan AUM untuk sukses dalam bidang yang lain (75,75).

Table 3. Distribusi Jawaban Responden dari Indikator Stimulan Intelektual

No.	Pertanyaan	Mean (skala 100)
1.	apakah Pimpinan AUM Melibatkan diri dalam semua aspek kegiatan-kegiatan Muhammadiyah	76,25
2.	Anda untuk mengedepankan pelayanan yang baik kepada masyarakat	79,5

No.	Pertanyaan	Mean (skala 100)
3.	apakah Pimpinan AUM Menumbuhkan semangat kerja	75,5
	apakah Pimpinan AUM	76,75
4.	mendistribusikan pekerjaan kepada Karyawan AUM secara proposional	
	apakah Pimpinan AUM Memberikan	76,25
5.	penghargaan ketika anda berprestasi dihadapan teman-teman anda	
	apakah Pimpinan AUM Menghadiri	53,25
6.	berbagai pertemuan dan mencari-cari berbagai sumber ide-ide baru	
7.	apakah Pimpinan AUM Mendorong anda berinovasi.	77,5
	apakah Pimpinan AUM menumbuhkan	76
8.	semangat baru setelah kegagalan bersama	

Gambaran Tentang Stimulan Intelektual, adalah sebagai berikut; Pimpinan AUM Melibatkan diri dalam semua aspek kegiatan-kegiatan Pemerintahan Desa (76,25), Pimpinan AUM Memotivasi Anda untuk mengedepankan pelayanan yang baik kepada masyarakat (79,5), Pimpinan AUM Menumbuhkan semangat kerja (75,5), Pimpinan AUM mendistribusikan pekerjaan kepada Karyawan AUM secara proposional (76,75), Pimpinan AUM Memberikan penghargaan ketika anda berprestasi dihadapan teman-teman anda (76,25), Pimpinan AUM Menghadiri berbagai pertemuan dan mencari-cari berbagai sumber ide-ide baru dan menyampai-kannya kepada Anda (53,25), Pimpinan AUM Mendorong anda berinovasi, (77,5), dan Pimpinan AUM menuhbuhkan semangat baru setelah kegagalan bersama (76).

Table 4. Distribusi Jawaban Responden dari Indikator Konsideran Individu

No.	Pertanyaan	Mean (skala 100)
1.	apakah Pimpinan AUM menghargai pendapat Anda	76,5
2.	apakah Pimpinan AUM Memperlakukan Anda dengan hormat	77,5
3.	apakah Pimpinan AUM Meminta tanggapan Anda atas hasil kerjanya	76

No.	Pertanyaan	Mean (skala 100)
	apakah Pimpinan AUM Menyemangati anda dalam mengekspresikan gagasan dan pendapat	76,75
4.	apakah Pimpinan AUM Memberikan penghargaan ketika anda berprestasi dihadapan teman-teman anda	76,25
5.	apakah Pimpinan AUM Memberikan pujian secara personal pada anda atas hasil	73,75
6.	apakah Pimpinan AUM bersilaturahmi kerumah Anda	73
7.	apakah Pimpinan AUM menghargai pendapat Anda	76,5
8.	apakah Pimpinan AUM Memperlakukan Anda dengan hormat	77,5

Gambaran Tentang Konsideran Individu adalah sebagai berikut; Pimpinan AUM Meminta tanggapan Anda atas hasil kerjanya (76,5), Pimpinan AUM Menyemangati anda dalam mengekspresikan gagasan dan pendapat (77,5), Pimpinan AUM Memberikan penghargaan ketika anda berprestasi dihadapan teman-teman anda (76), Pimpinan AUM Memberikan pujian secara personal pada anda atas hasil (76,75), Pimpinan AUM bersilaturahmi kerumah Anda (76,25), Pimpinan AUM menghargai pendapat Anda (73,75), Pimpinan AUM Memperlakukan Anda dengan hormat (73), Pimpinan AUM menghargai pendapat Anda (76,5), dan Pimpinan AUM Memperlakukan Anda dengan hormat (77,5)

Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan AUM di Ponorogo

Gaya kepemimpinan Pimpinan AUM di Ponorogo tercermin dalam gaya kepemimpinan transformasional, dapat terdiskripsi dalam table 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pimpinan AUM Di Ponorogo

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan transformasional	120	84	122	110.58	7.295
Valid N (listwise)	120				

Table 5, diketahui mean gaya kepemimpinan Pimpinan AUM di Ponorogo terhadap nilai-nilai gaya kepemimpinan transformasional adalah 110,58. Berdasarkan Skala gaya kepemimpinan

transformasional yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari 37 pertanyaan yang setiap aitemnya diberi skor 1 untuk jawaban tidak pernah, skor 2 untuk jawaban jarang, skor 3 untuk jawaban sering dan skor 4 untuk jawaban selalu. Maka Rentangan minimum - maksimumnya adalah $37 \times 1 = 37$ sampai dengan $37 \times 4 = 148$, sehingga luas jarak sebarannya adalah $148 - 37 = 111$.

Dengan demikian mean teoritis $\mu = 37$ (pertanyaan) $\times (1+2+3+4)/4 = 92,5$, Satuan deviasi $\sigma = 111/6 = 18,5$. Maka didapatkan penggolongan subyek ke dalam 5 kategori diagnosis tingkat gaya kepemimpinan transformasional maka diperoleh hasil:

$\text{mean} \leq (\mu - 1,5\sigma)$	$\implies \text{mean} \leq 64,75$sangat rendah
$(\mu - 1,5\sigma) < \text{mean} \leq (\mu - 0,5\sigma)$	$\implies 64,75 < \text{mean} \leq 83,25$rendah
$(\mu - 0,5\sigma) < \text{mean} \leq (\mu + 0,5\sigma)$	$\implies 83,25 < \text{mean} \leq 101,75$sedang
$(\mu + 0,5\sigma) < \text{mean} \leq (\mu + 1,5\sigma)$	$\implies 101,75 < \text{mean} \leq 120,25$tinggi
$(\mu + 1,5\sigma) < \text{mean}$	$\implies 120,25 < \text{mean}$sangat tinggi

Nilai mean gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana dalam table 4.2. adalah 110,02 (pada skala 148 dan 74,34 pada skala 100), nilai tersebut berada pada interval $(\mu + 0,5\sigma) < \text{mean} \leq (\mu + 1,5\sigma)$, maka digolongkan/dikategorikan **“tinggi”**. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Pimpinan AUM di seluruh Kabupaten Ponorogo bila dicerminkan dalam gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pencerminan yang tinggi (110,02).

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada perserikatan Muhammadiyah di Ponorogo pada khususnya, dan pada Muhammadiyah pada umumnya, bahwa dalam organisasi masyarakat yang bergerak dibidang ekonomi syariah peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan tranformasional menunjukkan kesesuaian dalam menjalankan organisasi perserikatan Muhammadiyah, sehingga perlunya penanaman nilai-nilai kepemimpinan tranformasional dari tingkat pusat sampai dengan ranting.

4. KESIMPULAN

- Karyawan di AUM mempunyai persepsi bahwa Pimpinan AUM di Ponorogo mencerminkan kepemimpinan transformasional yang tinggi.
- Kharisma, inspirasional, stimulan intelektual dan konsideran individu yang merupakan karakteristik dari kepemimpinan transformasional Pimpinan AUM mempunyai penilaian dari Karyawan AUM dalam kategori yang tinggi.
- Gaya kepemimpinan Pimpinan AUM di seluruh Ponorogo bila dicerminkan dalam gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pencerminan yang tinggi.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada LPPM Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang bersedia memberikan stimulus pendanaan penelitian ini, sehingga penelitian ini berjalan dengan baik, dan semoga Unmuh Ponorogo semakin maju dan berprestasi. Terima kasih juga kepada Jurnal Imiah Ekonomi Islam (JIEI) STIE ASS, yang sudah menerbitkan artikel ini.

6. REFERENSI

- Bass, B.M., 1985, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press.
- Bruce J. Avolio, William L. Gardner, Fred O. Walumbwa, Fred Luthans, & Douglas R. 2004, “Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors”, *Published in The Leadership Quarterly*, vol. 15, iss. 6 (December 2004), pp. 801–823. doi 10.1016/j.leaqua.2004.09.003
- Burns, A., 1992, *Kharisma and Leadership in Organization*, London: Sage.
- Bycio, P., Hackett, R.D., and Allen, J.S., 1995, Further Assessments of Bass’s, “Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 4, pp. 468-478.
- Dubinsky, Alan J., Francis J. Yammarino, Marvin A. Jolson, "An Examination of Linkages Between Personal Characteristic and Dimension of Transformational Leadership", *Human Science Press, Inc.*, 1995, hal. 315-334.
- Farlianto, 2016, “Pengaruh Dimensi Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Yogyakarta”, Volume 14, Nomor 1, Januari 2016, pp 22-50.
- Kadarman SJ, A.M, dan Jusuf Udaya, 1995, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta: P.T. Gramedia Pustaka.

- Pipinan Pusat Muhammadiyah, 2000, "Pedoman Kehidupan Islami Warga Muhammadiyah", *Keputusan Mukhtamar Muhammadiyah Ke-44 Tanggal 8 s/d 11 Juli Tahun 2000 Di Jakarta*,
- Saifuddin Azwar, MA, *Penyusunan skala psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002
- Slamet Santoso, 2009,"Sekilas Tentang Muhammadiyah di Ponorogo", *LPPM Universitas Muhammadiyah Ponorogo*
- Stone, G.A., Russel, R.F., and Patterson, 2004, "Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus", *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25 No. 4, pp. 349-361.
- Wijayanto Heri, 2009, "Gaya kepemimpinan karyawan AUM", *Jurnal fenomena*, Vol. 6, No. 1, januari 2009, Hlm. 53 – 62, LPPM UNMUH Ponorogo
- Wijayanto Heri, 2013, "Peran gaya kepemimpinan transformasional key user terhadap kesuksesan implementasi *enterprise resources planning (ERP)*", *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol. 1 no. 2 Agustus 2013, hal. 27-57, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- <https://sangpencerah.id/2016/12/luar-biasa-muhammadiyah-di-bumi-reog-memiliki-15-minimarket-dan-13-panti-asuhan/>
- <https://muhammadiyah.or.id/apa-itu-pedoman-hidup-islami-warga-muhammadiyah-atau-phiwm/>