



STUDI DESKRIFTIP KARAKTER KEPEMIMPINAN PCM BUKATEJA DAN PCM KEJOBONG KABUPATEN PURBALINGGA

Sri Harmianto

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Article Info

Article history:

Published Maret 14, 2022

Keywords:

Bukateja, Kejobong,
Leadership,
Muhammadiyah.

ABSTRACT

The condition of the organizational activity of the Persyarikatan Muhammadiyah at the branch and sub branch level in Purbalingga Regency is very diverse, since there are Muhammadiyah Branches that are advanced but less active, Muhammadiyah branches that have many active Muhammadiyah Sub Branches, and there are also less active Muhammadiyah Branches with less active Muhammadiyah Sub Branches. Interestingly, there are Muhammadiyah Branches which are less active, but have many active Muhammadiyah Sub Branches. In this study, the leadership styles of the advanced Muhammadiyah Branches were investigated, namely the Muhammadiyah Branch Leaders (PCM) Bukateja and PCM Kejobong. Furthermore, the leadership style of the advanced Muhammadiyah Branch can be a guide for the relatively passive sub branches of Muhammadiyah. From the results of the study, it was found that the most dominant types of leadership were the Chairman of the Muhammadiyah Regional Leadership (PDM), the Head of the Branch and Sub Branch Development Institute (LPCR), and the Head of the Branch, namely the charismatic leadership type, then the democratic leadership type, the leadership type that likes development, and transformational leadership type. Thus, the recommendation is the type of leadership in the Persyarikatan Muhammadiyah Purbalingga Regency needs special attention because currently it is mostly held by the "old generation" who were chosen because they were charismatic. This makes regeneration difficult, unless leadership regeneration has been programmed from an early age.

Copyright ©2022 FKIP UMP
All right reserved..

Corresponding Author:

Sri Harmianto,

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar,

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Muhammadiyah Purwokerto,

E-mail: sriharmianto@gmail.com

How to Cite:

Harmianto, S. (2022). *Studi Deskriptif Karakter Kepemimpinan Pcm Bukateja dan Pcm Kejobong Kabupaten Purbalingga*. *Khazanah Pendidikan-Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK)*, 16 (1), 138-143.



1. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan pendidikan adalah membentuk karakter kepemimpinan dan menyiapkan kader-kader pemimpin. Pendidikan dimaksud dapat dalam bentuk pendidikan di sekolah maupun pendidikan dengan belajar langsung dari masyarakat. Pengalaman dan pengetahuan tentang karakter kepemimpinan dapat diperoleh dengan mempelajari karakter kepemimpinan pada organisasi massa antara lain persyarikatan Muhammadiyah.

Upaya revitalisasi Cabang dan Ranting untuk menjawab kebijakan yang selama ini berjalan top-down ternyata gagal untuk dilaksanakan pada basis gerakan Muhammadiyah di masyarakat bawah. Oleh karena itu upaya pelibatan aktif masyarakat terbawah dengan pendekatan bottom up diharapkan berfungsi untuk memaksimalkan potensi lokal yang mampu memperkuat basis masyarakat, sekaligus memperkuat keterlibatan Muhammadiyah.

Berdasarkan informasi dari Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Purbalingga Bapak H. Ali Sudarmo pada 21 November 2020 bahwa kondisi keaktifan Cabang dan Ranting Muhammadiyah di Kabupaten Purbalingga yaitu Cabang Muhammadiyah yang berkegiatan maju yaitu Cabang Muhammadiyah Bukateja dan Cabang Muhammadiyah Langgar Kejobong. Kondisi tersebut menarik untuk diteliti karena ada cabang Muhammadiyah yang kurang aktif namun memiliki banyak ranting Muhammadiyah yang aktif, sehingga diharapkan dengan diperolehnya data kepemimpinan cabang Muhammadiyah yang aktif dapat sebagai bahan untuk menggerakkan kepemimpinan cabang Muhammadiyah yang kurang aktif. Dalam penelitian ini akan diteliti gaya kepemimpinan dari cabang Muhammadiyah yang maju yaitu PCM Bukateja dan PCM Kejobong. Selanjutnya sebagai hasil pengiring/nurturant effect penelitian ini gaya kepemimpinan dari cabang Muhammadiyah yang maju dapat menjadi panduan bagi ranting-ranting Muhammadiyah yang relatif pasif. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah mengetahui gaya kepemimpinan PCM Kejobong dan PCM Bukateja, serta kendala kepemimpinan PCM Kejobong dan PCM Bukateja, yang selanjutnya untuk dijadikan acuan pengembangan cabang dan ranting Muhammadiyah kabupaten Purbalingga.

Gaya kepemimpinan (Ruslan Rasid:2018), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Ada banyak gaya tipe kepemimpinan antara lain Tipe Karismatik pada umumnya diketahui pemimpin yang mempunyai daya tarik yang amat besar sehingga mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun pengikut tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

Tipe Demokratis, kepemimpinan tipe demokratis yang paling tepat untuk organisasi modern, karena memiliki karakteristik proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripadanya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama. Pemimpin Transformasional (Eko Purnomo:2018) merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Selain di atas ada gaya kepemimpinan yang lain Otokratis, paternalistik, Laissez Faire, populis, militeris, dan transaksional.

Kinerja kerja guru seperti biasanya akan melibatkan berbagai sumber agar terciptanya kinerja yang efektif. Berbagai sumber tersebut berasal dari individu pribadi guru, organisasi-organisasi yang ada dan juga dari lingkungan eksternal guru tersebut.. Yang selanjutnya adalah masalah organisasi yang dapat berupa sistem organisasi yang berlangsung, peran masing-masing organisasi, perilaku kepemimpinan, pihak pengawas, dan beberapa masalah organisasi. Selanjutnya adalah masalah eksternal yang dirasakan biasanya berupa keluarga, pembaruan teknologi, dan juga masalah perserikatan yang berlangsung.

Pada penelitian ini, peneliti membuat batasan pada kinerja kerja guru. Dan menurut peneliti beberapa sumber masalah kinerja diduga disebabkan pada masalah personal dan juga organisasi. Beberapa hal tersebut akan diuraikan peneliti guna untuk memberikan solusi dan juga meriset

kinerja supervisi akademik pengawas dan meningkatkan kinerja guru SDN 091277 Siantar Estate.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Moleong (2005: 6) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Paradigma penelitian kualitatif, dilaksanakan melalui proses induktif, yaitu berangkat dari konsep khusus ke umum dikembangkan atas dasar masalah yang ditemui di lapangan, dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dapat terlaksana secara stimulant dengan analisis data selama penelitian dilakukan. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena sosial sosial yang terjadi dilapangan. Penelitian kualitatif senantiasa dilakukan dalam setting alamiah terhadap suatu fenomena dan berpegang pada paradigma naturalistic.

Teknik pengambilan subyek pada penelitian ini (Suharsimi:2010) adalah menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari sumber data dengan memperhatikan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek, situasi atau dengan kata lain pengambilan sampel diambil berdasarkan kebutuhan penelitian.

Informan penelitian ini terdiri dari Ketua PDM, Ketua LPCR, PCM yang aktif yaitu PCM Kejobong dan PCM Bukateja. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik keabsahan data dengan menggunakan triangulasi data, teori, dan metode. Sedangkan dalam teknik analisa data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara dilaksanakan bertempat di Kantor PDM pada jumat 30 April 2021, hadir Ketua PDM dan Ketua LPCR Muhammadiyah. Pada awal wawancara dengan Ketua PDM Kabupaten Purbalingga menyatakan sudah memiliki data Cabang dan Ranting yang kurang aktif dan bahkan yang sudah tidak aktif lagi, selain itu memiliki pula cabang ranting yang aktif dan dapat menjadi contoh untuk cabang ranting yang lain.

Kepemimpinan Cabang Muhammadiyah

Dari hasil wawancara dengan PDM dan LPCR dinyatakan bahwa cabang dan ranting tidak memiliki visi misi tersendiri tetapi semua berdasarkan pedoman dan aturan yang telah dimiliki oleh persyarikatan muhammadiyah. Untuk melihat efektifitas cabang dan ranting maka dapat dimonitor dari perkembangan kemajuan dari amal usaha yang dimilikinya. Selain itu sudah dimiliki kuestioner sebagai alat pengukur kinerja cabang ranting seperti bentuk kegiatan yang dilaksanakan, berapa kali pengajian dalam seminggu, apakah punya korps mubaligh bahkan diperiksa apakah berlangganan Suara Muhammadiyah.

Dari hasil wawancara dengan Ketua PDM Kab Purbalingga Drs. Ali Sudarmo diperoleh informasi bahwa di kabupaten Purbalingga telah memiliki tata organisasi PCM dan PRM, dan telah melaksanakan koordinasi organisasi secara kontinyu dan periodik, namun pada masa pandemi terkendala pertemuan secara tatap muka sehingga untuk koordinasi dilaksanakan melalui WA Group khususnya intern pengurus inti PDM.

Kendala kepemimpinan yaitu 1) pimpinan terpilih yang menduduki jabatan tidak mampu menjadi pemimpin. 2) Pejabat melakukan tanggungjawab kerjanya berprinsip yang penting "*mlaku*" atau sekedar terlihat ada kegiatan kerja. 3) tidak melaksanakan program kerjanya daripada timbul masalah baru. Fakta ketimpangan kepemimpinan seperti inilah sehingga program kerja bidang lain dikerjakan oleh penanggungjawab bidang yang lain.

Dalam wawancara dinyatakan pula bahwa tantangan dalam sumber daya Muhammadiyah yaitu jumlah warga muhammadiyah banyak dan bisa semakin banyak, kualitas warga muhammadiyah relatif rendah misal berangkat pengajian hanya sekedar mendengar tidak mencatat, keilmuan terbatas, yaitu

dalam penguasaan ilmu umum dan agama. Cabang dan ranting telah mempunyai agenda kerja masing-masing tapi harus tetap berkoordinasi terus dan tetap saling membina kerjasama, jika cabang dan ranting mampu mandiri dan maju maka PDM tinggal keliling melakukan untuk monitoring dan memberikan supervisi.

Cabang Bukateja dan Cabang Kejobong

Cabang Kejobong memiliki 11 ranting sedangkan Cabang Bukateja memiliki 10 ranting, untuk Cabang Bukateja memiliki keunggulan memiliki panti asuhan, klinik dan MTs. Keunggulan ini sangat didukung karena berada di perkotaan, sehingga menjadi faktor pendukung perkembangan Cabang Bukateja. Sebagai gambaran pembanding Cabang Bobotsari termasuk sebagai cabang yang besar tetapi lemah karena yang kuat pada amal-amal usahanya. Cabang Mrebet juga maju karena pemudanya sedangkan orang tua hanya mendukung. Untuk Cabang Bukateja yang maju generasi yang tua-tua.

Cabang Kejobong memiliki 8 (delapan) ranting yaitu Ranting Bandingan, Ranting Timbang, Ranting Kedarepan, Ranting Kejobong, Ranting Pangempon, Ranting Melung, Ranting Langgar dan Desa Nangkod punya dua ranting yaitu Ranting Karangduren dan Ranting Nagkod. Cabang Kejobong berada pada wilayah pedesaan dan Ranting termaju adalah Ranting Langgar dan Ranting Melung.

Cabang Muhammadiyah Bukateja dipimpin oleh Bapak Aris Supriyo banyak kemajuan yang dicapai, namun khusus terkait dengan kepemimpinan maka diakui karena tidak ada calon lain untuk memangku jabatan tersebut. Keadaan ini tidak membuat surut dalam kinerja karena saat pemilihan kepemimpinan telah ada kesepakatan bahwa beban kerja dan tanggung jawab muhammadiyah cabang Bukateja merupakan kerja bareng dari semua unsur kepemimpinan. Program pengembangan amal usaha cukup banyak dan beragam sehingga memerlukan bantuan dari semua unsur pimpinan cabang.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan PDM, PCM Bukateja dan PCM Kejobong. Dalam wawancara nampak karakter kepemimpinan yang melekat pada Ketua PDM, Ketua LPCR dan Ketua Cabang yaitu Tipe Kharismatis. Tipe Kepemimpinan Kharismatis yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki kekuatan energi, daya-tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, memiliki kemampuan-kemampuan superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Allah SWT.

Tipe kepemimpinan ini nampak pada kepemimpinan Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah hal ini tidak dipungkiri karena beliau memiliki pengalaman lama menjabat di kantor kabupaten sehingga mengenal betul seluk-beluk tata pamong perangkat kabupaten sehingga disegani teman sejawat maupun pemerintahan, selain itu sejak muda sudah aktif di muhammadiyah sehingga mengenal betul modal dasar dan potensi muhammadiyah kabupaten Purbalingga. Kepemimpinan kharismatik juga dimiliki Ketua Cabang Kejobong yang menjabat Kepala Desa Nangkod sekaligus Ketua Paguyuban Kepala Desa.

Tipe kepemimpinan otokratis tidak nampak pada Ketua PDM, Ketua LPCR dan Ketua Cabang, karena tipe kepemimpinan otokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Penerapan gaya kepemimpinan otokratis kadang cukup tepat diterapkan dalam waktu yang pendek jika organisasi mengalami krisis dalam kelompok dan perasaan ketidakpastian yang tinggi, namun jika diterapkan dalam jangka waktu yang panjang akan mengalami kegagalan disebabkan tidak adanya kepercayaan atau hilangnya *trust* dan berkurangnya kebebasan yang diberikan kepada bawahan.

Tipe Kepemimpinan Laissez-Faire tidak nampak pada Ketua PDM, Ketua LPCR dan Ketua Cabang, karena tipe kepemimpinan ini, membiarkan orang-orang bawahan atau anggota organisasi muhammadiyah berbuat sekehendaknya, tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Dalam wawancara disampaikan bahwa pimpinan memberikan peran penting pada pemuda namun berdasar pengamatan telah terjadi pergeseran nilai yaitu kadang pemuda kurang tanggap mengerjakan yang ditugaskan pimpinan kesepuhan, namun kondisi seperti tetap bisa dikendalikan para ketua sehingga bawahan dalam situasi kerja sedemikian itu tetap terpimpin, tetap terkontrol, tetap disiplin; sehingga masing-masing orang tidak bekerja semauanya sendiri.

Kepemimpinan yang demokratis, juga terdapat pada Ketua PDM, Ketua LPCR dan Ketua Cabang yaitu nampak dalam pengendalian organisasi tetap berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Pemimpin yang demokratis ini selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan

kelompoknya. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompok, juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan berikutnya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan.

Gaya kepemimpinan otokratis tidak begitu nampak karena dalam wawancara disampaikan bahwa perekrutan dan peningkatan kinerja bawahan menggunakan pendekatan silaturahmi dan hubungan keakraban. Dalam pelaksanaan tugas keseharian sebenarnya gaya ini dapat dimanfaatkan secara tepat sesuai dengan yang diinginkan dan cara mencapainya tanpa menyebabkan penolakan dari bawahan. Dalam kepemimpinan persyarikatan muhammadiyah tidak menggunakan gaya kompromi karena pemimpin yang memakai gaya ini akan membuat keputusan yang kontroversial sebab akan banyak tekanan bawahan yang mempengaruhinya sehingga akan kehilangan kharismatis.

Gaya Missionari tidak nampak pada kepemimpinan persyarikatan muhammadiyah karena hanya memberikan perhatian maksimal pada hubungan kerja, dan minimal terhadap tugas. Pemimpin yang menggunakan gaya ini hanya menilai keharmonisan sebagai tujuan dirinya sendiri sehingga sangat kental dengan sifat egosentris.

Gaya kepemimpinan Otokrat tidak nampak pada Ketua PDM, Ketua LPCR dan Ketua Cabang, karena gaya ini tidak percaya pada orang lain, tidak menyenangkan, dan hanya tertarik pada pekerjaan yang cepat selesai tanpa dilandasi keikhlasan dalam bekerja dan beramal ibadah. Gaya Lari dari tugas ini sama sekali tidak memberikan perhatian pada tugas dan hubungan kerja. Pimpinan yang menggunakan gaya ini tidak peduli pada tugas dan orang lain. Dari hasil wawancara diakui ada Ketua cabang atau ketua ranting yang saat dipilih tidak menolak tetapi setelah dilantik dan menjabat sebagai ketua ternyata kerjanya pasif dan berprinsip yang penting lembaga tetap jalan (*sing penting mlaku*)

Kepemimpinan Transaksional tidak nampak pada Ketua PDM, Ketua LPCR dan Ketua Cabang yaitu gaya pemimpin yang memotivasi pengikutnya dengan saling bertukar imbalan atas jasa-jasa yang diberikan. Pemimpin dan para bawahannya bertukar imbalan dan janji imbalan atas upaya dan merespon kepentingan-langsung para pengikutnya. Persyarikatan muhammadiyah tidak memberikan imbalan secara khusus agar pemimpin ditaati. Persyarikatan muhammadiyah berlandaskan pada semua perbuatan bernilai ibadah dan Allah SWT yang akan memberikan balasan.

Kepemimpinan Transformasional, merupakan perluasan kepemimpinan transaksional. Pada Ketua PDM, Ketua LPCR dan Ketua Cabang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang memberikan visi, perencanaan, komunikasi, dan tindakan kreatif yang memiliki efek positif pada rekan kerja persyarikatan dalam sebuah susunan nilai dan keyakinan yang jelas yaitu mengamalkan amanat dari KH. Ahmad Dahlan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan jelas dan dapat diukur.

Dari hasil wawancara diperoleh temuan beberapa kendala dalam kepemimpinan yaitu belum mempunyai matrik program kerja dan pembiayaan, sehingga jika ada kegiatan maka beberapa pengurus akan berkumpul baru dirembug untuk langkah kerja berikutnya. Terjadi pergeseran nilai yaitu anak-anak muda saat diberi tanggungjawab kerja kadang malah mencari “panggung” atau posisi kedudukan sehingga berbenturan dengan pengurus yang duduk pada bidang kerja yang lain.

Adapun kendala kepemimpinan yaitu pimpinan terpilih yang menduduki jabatan ternyata tidak mampu menjadi pemimpin. Ada pimpinan yang melakukan tanggungjawab kerjanya berprinsip yang penting “*mlaku*” atau sekedar terlihat ada kegiatan kerja. Ada pimpinan yang enggan melaksanakan program kerjanya daripada timbul masalah baru sehingga bidang kerja yang terlantar dikerjakan oleh penanggungjawab bidang lain. Sulitnya mencari kader muda untuk melanjutkan kepemimpinan persyarikatan muhammadiyah.

Dari beberapa paparan gaya kepemimpinan yang telah disajikan di atas, maka gaya kepemimpinan yang melekat pada Ketua Cabang, ketua LPCR dan Ketua PDM yaitu tipe kharismatis, tipe demokratis dan tipe transformasional. Tipe tersebut sangat menentukan keaktifan dalam organisasi persyarikatan muhammadiyah karena tiga tipe tersebut sangat mengedepankan keteladanan kebersamaan dan berkemajuan. Hal ini sesuai dengan tipe kepemimpinan KH Ahmad Dahlan dengan kepemimpinan yang karismatik, inspiratif, pemberi teladan/panutan serta memiliki kecerdasan intelektual dan berfikir secara visioner-antisipatoris sehingga mampu menjadikan Muhammadiyah sebagai gerakan Islam yang berkemajuan. (Ruslan Rasid:2018). Rasa keterikatan kepada organisasi persyarikatan muhammadiyah

sebagai milik bersama dan tanggung jawab bersama mampu menanamkan pemimpin-pemimpin baru yang dengan gaya tipe kepemimpinan apapun untuk meleburkan diri aktif dalam persyarikatan.

Pada saat ini persyarikatan muhammadiyah memerlukan pemimpin perubahan yang visioner. Perubahan (Setyaningsih:2007) memerlukan kepemimpinan yang kuat dari segi otoritas yang dimiliki maupun dari segi kepribadian dan komitmen karena memimpin perubahan dengan segala kompleksitas permasalahan dan hambatanannya memerlukan *power*, keyakinan, kepercayaan diri, dan keterlibatan diri yang ekstra. Pemimpin perubahan juga harus visioner karena ia harus sanggup melihat cukup jauh ke depan ke arah mana organisasi harus bergerak

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu pertama tipe Kepemimpinan yang digunakan oleh Ketua PDM, Ketua LPCR dan Ketua Cabang yaitu tipe kepemimpinan karismatis, tipe kepemimpinan demokratis, dan tipe kepemimpinan transformasional. Kendala kepemimpinan yaitu pimpinan terpilih yang menduduki jabatan tidak mampu menjadi pemimpin. Masih ada pejabat melakukan tanggungjawab kerjanya berprinsip yang penting *mlaku* (berjalan), walau kadang tidak melaksanakan program kerjanya daripada timbul masalah. Fakta ketimpangan kepemimpinan seperti inilah berakibat program kerja bidang lain dikerjakan oleh penanggungjawab bidang yang lain.

Kepemimpinan pada kepengurusan inti berjalan dengan baik karena ada kerjasama saling membantu dan keikhlasan pengabdian yang tinggi serta komunikasi yang rutin. Kendala dan riak-riak ketimpangan dapat diatasi bersama dan tetap selalu meraih banyak prestasi kinerja dengan bertambahnya amal usaha muhammadiyah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Wahab, (2015), Kepemimpinan dalam Perubahan dan Perkembangan Organisasi: UPI Bandung : Jurnal Eklektika, April 2015, Volume 3 Nomor1
- Ashad Kusuma Djaya, (2012), Jurusan Pengembangan Cabang dan Ranting dan Gerakan Jamaah Dakwah Jamaah, Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting PP Muhammadiyah.
- Eko Purnomo & Herlina JR Saragih, (2016), Teori Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: Nusantara Bangunjaya.
- Euis Soliha dan Hersugondo, (2008), Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi: Semarang : Jurnal Fokus Ekonomi (FE) Vol.7, No.2.
- Chaniago Aspizain, (2015) Pemimpin & Kepemimpinan, (Pendekatan Teori & Studi Kasus), Jakarta, Lentera Ilmu Cendekia
- Fridayana Yudiaatmaja, (2013), Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya, Undhiksa Singaraja: Media Komunikasi FIS Vol 12, No 2 Agustus 2013.
- Kartono, Kartini. 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lale Gumusluoglu and Arzu Ilsev, (2009), *Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Roles of Internal and External Support for Innovation* Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Roles of Internal and External Support for Innovation, Article in Journal of Product Innovation Management, <https://www.researchgate.net/publication/227697883>
- Moedjiono. (2002). Kepemimpinan dan Keorganisasian. Yogyakarta: UII Press.
- Moleong, Lexy J. (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ruslan Rasid, (2018), Kepemimpinan Transformatif K. H. Ahmad Dahlan di Muhammadiyah, Jurnal Humanika, Th. XVIII, No. 1. Maret 2018
- Setyaningsih Sri Utami, (2007), Pengaruh Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi, Surakarta: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2.
- Suharsimi Arikunto, (2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri, (2017), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Gorontalo, Ideas Publishing.
- Yulk Gary. (2007). Kepemimpinan dalam Organisasi. Indonesia: PT Macan Jaya Cemerlang.
- Syarifuddin Jurdi, (2011), Menggiatkan Gerakan Jamaah dan Dakwah Jamaah Di Cabang Dan Ranting, Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting PP Muhammadiyah. <http://lpcr.muhammadiyah.or.id/artikel-menggiatkan-gerakan-jamaah-dan-dakwah-jamaah-di-cabang-dan-ranting-detail-77.html>