

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Muhammadiyah salah satu organisasi sosial-keagamaan Islam di Indonesia yang berdiri pada awal abad ke-20 M dan mampu bertahan, bahkan menunjukkan perkembangan dan kemajuan yang luar biasa hingga masuk abad ke-21 M sekarang. Organisasi ini didirikan oleh Kyai Haji Ahmad Dahlan pada 8 Dzulhijah 1330 H, bertepatan dengan 18 November 1912 M. Nama organisasi ini diambil dari nama Nabi Muhammad SAW, sehingga Muhammadiyah juga dapat dikenal sebagai orang-orang yang menjadi pengikut Rasulullah.

Latar belakang mengapa Kyai Haji Ahmad Dahlan (selanjutnya disebut Kyai Dahlan) mendirikan Persyarikatan Muhammadiyah, adalah karena desakan dari para murid dan teman sejawatnya, para guru dari beberapa sekolah di mana Kyai Dahlan mengajar, untuk mendirikan sebuah persyarikatan dalam rangka mewujudkan cita-cita pembaruan agama Islam. Kyai Dahlan sangat terkesan dengan kondisi masyarakat Muslim Indonesia pada saat itu yang terbelakang, miskin, bodoh, adanya kepercayaan terhadap mistik dan sasaran dakwah missionaris Kristen. Kenyataan ini analog dengan pendapat A. Syafii Maarif yang mengutip Hamka, bahwa berdirinya Muhammadiyah, selain sebagai reaksi atas aktivitas missionaris Kristen, terutama karena adanya tiga faktor penting. Pertama, kondisi keterbelakangan dan kebodohan umat Islam Indonesia hampir dalam semua bidang kehidupan. Kedua, kondisi kemiskinan yang cukup parah diderita umat, padahal hidup di negeri yang kaya raya. Ketiga, kondisi dan sistem pendidikan yang dirasakan sudah kuno seperti terlihat pada pesantren saat itu (Maarif, 1987:66).

KHA Dahlan mendirikan Muhammadiyah adalah untuk menggerakkan Islam di Indonesia, yakni Islam yang murni dengan berpegang teguh pada Al-Qur'an dan sunnah Rasul SAW Sebab

masyarakat Islam pada waktu itu (tahun 1900-an) merupakan masyarakat "...yang jorok, yang miskin, yang bodoh, yang suka mengkafirkan orang lain" sehingga tidak sesuai dengan ajaran Islam yang sebenarnya. Kyai Dahlan menggerakkan umat Islam dengan kegembiraan dengan tabligh untuk membesarkan hati umat Islam agar ada perasaan gembira sebagai orang Islam, karena waktu itu kebanyakan orang Islam malu dan perasaan kecil hati menjadi orang Islam. Rasa malu dan kecil hati umat Islam Indonesia saat itu menandakan bahwa umat Islam Indonesia sedang mengalami kemunduran, yang menurut Kyai Dahlan, disebabkan oleh adanya kebodohan, perpecahan dan keterbelakangan sebagai akibat dari tidak melaksanakan hidup sesuai yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW

Cita-cita Kyai Dahlan dengan mendirikan Muhammadiyah, ialah: 1). agar umat Islam Indonesia dapat mencontoh kepada Nabi Muhammad s.a.w. dalam cara hidup beragama, baik tauhid, akhlak, ibadah maupun muamalahnya, 2) hendaknya umat Islam Indonesia dari segala suku dapat bersatu padu; dan 3), hendaknya umat Islam berani mengorbankan harta, pikiran dan jiwanya untuk kemajuan dan keluhuran agama Islam

Pergerakan Muhammadiyah berdiri di Yogyakarta pada 1912 Masehi, Muhammadiyah telah banyak memberikan sumbangan yang begitu besar kepada masyarakat, bangsa dan Negara. Muhammadiyah telah berhasil mengikis bentuk-bentuk keyakinan yang berbau syirik, tahayyul, bid'ah dan khurafat. Selain telah banyak membantu keberhasilan mengikis bentuk keyakinan yang berbau syirik, tahayyul, bid'ah dan khurafat, pada perkembangannya organisasi Muhammadiyah juga memiliki banyak bidang amal usaha antara lain dalam bidang pendidikan, sosial dan juga kesehatan.

Setelah Muhammadiyah berkembang pesat dan memiliki banyak amal usaha, maka daerah kekuasaan organisasi Muhammadiyah mulai diperluas keberbagai daerah di wilayah Indonesia. Daerah operasi Muhammadiyah mulai diluaskan setelah tahun 1917. Pengurus

Muhammadiyah akhirnya menerima permintaan dari berbagai tempat di Jawa untuk mendirikan cabang-cabangnya (Deliar Noer, 1996:87). Muhammadiyah mulai masuk ke Purbalingga sekitar 1918 yang dimulai dari pengajian di desa-desa. Ormas yang fokus pada pendidikan itu berkembang pesat dan resmi menjadi Pimpinan Muhammadiyah Cabang Purbalingga dengan surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 01 Tahun 1922 tanggal 2 Januari 1922.

Dalam perkembangannya yang kini telah berusia lebih dari 1 abad, tentu ini usaha yang sangat panjang karena berbagai tantangan dan hambatan telah terlewati namun prinsip dasar Muhammadiyah dengan seruan pembaharuan dalam bidang keagamaan berarti penemuan kembali ajaran atau prinsip dasar yang berlaku abadi seperti yang terdapat dalam Al- Quran dan sunah yang karena waktu, lingkungan, situasi dan kondisi memungkinkan banyak hal yang tidak jelas dan tertutup oleh kebiasaan dan pemikiran lain dalam masalah aqidah.

Dalam kajian sosiologis mengenai kepemimpinan, biasanya pemimpin tergolong dalam kelompok elit. Meskipun merupakan kelompok elit, peran pemimpin dalam sebuah komunitas, masyarakat, atau bangsa, dapat dikatakan penting, kalau tidak boleh dikatakan menentukan. Kajian sosiologis kerap membedakan dua kategori golongan elit pemimpin, yakni: pertama, para tokoh yang termasuk “kelas yang berkuasa” (the ruling class), dan kedua, para tokoh yang tergolong “para elit strategis” (the strategic elites). Golongan pertama adalah para tokoh politik yang memegang jabatan-jabatan penting dari pemerintah yang tengah berkuasa. Sementara itu, golongan kedua merupakan tokoh atau pemimpin nonpemerintah yang berpengaruh, baik di bidang ekonomi (pengusaha), politik (pemimpin partai politik), agama (pemimpin organisasi keagamaan formal ataupun informal), sosial (pemimpin organisasi sosial), maupun tokoh informal lainnya (Soemardjan, dalam Keller, 1995 : vii). Mengacu pada model yang ditawarkan oleh Max Weber, kepemimpinan secara umum dapat dipilahkan menjadi tiga tipe, yaitu :(1) kepemimpinan

tradisional yang mendasarkan pada faktor warisan secara turun-temurun, (2) kepemimpinan kharismatik yang mengandalkan aspek kewibawaan personal dari kepribadian seorang tokoh atau pemimpin, dan (3) kepemimpinan legal-rasional yang berlandaskan pada faktor keahlian atau skill (Waseso, 1987 : 19-31). Model Weber di atas cukup menarik untuk menganalisis fenomena kepemimpinan di Pimpinan Daerah Muhammadiyah Purbalingga dan Persis juga dengan realita yang ada. Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pernah mengemukakan tentang dua kategori pemimpin umat Islam di Indonesia. Pertama, model yang menitikberatkan pada kepemimpinan umat dan mengutamakan penguasaan ilmu-ilmu keagamaan. Kedua, model kepemimpinan yang mengutamakan kemampuan berorganisasi (Wahid, dalam Maksud, ed., 1999: 18).

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis mengangkat permasalahan ini untuk penelitian dengan judul “Pola kepemimpinan ketua PDM (Pimpinan Daerah Muhammadiyah) di Purbalingga Tahun 2015-2022 ”, Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang pola kepemimpinan dari PDM Purbalingga beserta dengan tantangan, peluang dan strategi yang dilaksanakan oleh PDM Purbalingga dalam proses menjalankan roda organisasi yang ada. Pada periode 2015-2022 PDM Purbalingga dinahkodahi oleh H. Ali Sudarmo,S.Pd. Melalui penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap organisasi Muhammadiyah daerah Purbalingga serta meningkatkan kembali jiwa organisasi kepada para pemuda-pemuda.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah :

1. Pola kepemimpinan seperti apa yang dikembangkan oleh ketua PDM Purbalingga periode 2015-2022 ?
2. Apa aja tantangan dan peluang yang dihadapi oleh ketua PDM Purbalingga periode 2015-2022 ?

3. Apa saja upaya yang dilakukan oleh ketua PDM Purbalingga dalam mengembangkan PDM selama menjabat ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setiap aktivitas manusia tentunya memiliki tujuan. tujuan ini ditentukan sebelum melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan. Berdasarkan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pola kepemimpinan ketua PDM Purbalingga periode 2015-2022
2. Untuk menganalisis tantangan dan peluang ketua PDM Purbalingga periode 2015-2022 .
3. Untuk menganalisis upaya-upaya yang dilakukan oleh ketua PDM Purbalingga dalam mengembangkan PDM .

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah antara lain sebagai berikut :

1. Memberikan gambaran mengenai pola kepemimpinan PDM Purbalingga periode 2015-2022.
2. Mendeskripsikan mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh ketua PDM Purbalingga periode 2015-2022
3. Agar mengetahui strategi apa saja yang dilakukan oleh ketua PDM Purbalingga periode 2015-2022 dalam menghadapi tantangan yang ada.

### **E. Tinjauan Pustaka dan Penelitian yang Relevan**

#### **1. Tinjauan Pustaka**

##### **a. Persyarikatan Muhammadiyah di Purbalingga**

Muhammadiyah merupakan organisasi sosial kemasyarakatan dalam bentuk persyarikatan yang bergerak pada wilayah dakwah amar ma'ruf nahi munkar dan tajdid yang bersifat pencerahan,

bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Muhammadiyah berasaskan Islam, sedangkan maksud dan tujuan Muhammadiyah adalah menegakkan dan menjunjung tinggi Agama Islam sehingga terciptanya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Guna mencapai tujuan tersebut maka dilakukanlah berbagai usaha, yang diwujudkan dalam usaha, program dan kegiatan persyarikatan. Muhammadiyah telah berdiri 18 November tahun 1912 masehi silam. Keberadaanya sebagai civil society atau organisasi kemasyarakatan yang mencurahkan perhatian utamanya pada bidang keagamaan, sosial, dan pendidikan patut diapresiasi (Hikmawan 2014: 1-2).

Setelah Muhammadiyah berkembang pesat dan memiliki banyak amal usaha, maka daerah kekuasaan organisasi Muhammadiyah mulai diperluas keberbagai daerah di wilayah Indonesia. Daerah operasi Muhammadiyah mulai diluaskan setelah tahun 1917. Pengurus Muhammadiyah akhirnya menerima permintaan dari berbagai tempat di Jawa untuk mendirikan cabang-cabangnya (Deliar Noer, 1996:87). Muhammadiyah mulai masuk ke Purbalingga sekitar 1918 yang dimulai dari pengajian di desa-desa. Ormas yang fokus pada pendidikan itu berkembang pesat dan resmi menjadi Pimpinan Muhammadiyah Cabang Purbalingga dengan surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 01 Tahun 1922 tanggal 2 Januari 1922.

b. Indikator Kepemimpinan

Tiga hal yang tidak dapat dipisahkan dari persyaratan kepemimpinan, yaitu: a) kekuasaan, b) kewibawaan, dan c) kemampuan., Menurut Kartono (2002:31) Indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

- 2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu "mbawani" atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan/ketrampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Seorang pemimpin sudah pasti memiliki kekuasaan sebagai kekuatan dirinya untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam melakukan sesuatu hal. Keputusan biasanya dilakukan oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinan, yang juga perlu bawahan untuk membantu melaksanakan tugas dari pemimpin. Untuk itu sudah jelas bila kewibawaan harus ada dalam diri seorang pemimpin tersebut, karena itu menjadikan keunggulan tersendiri dari bawahannya. Hal terakhir untuk dapat menjadi pemimpin adalah kemampuan, kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan juga kemampuan untuk mengambil keputusan. Peranan pimpinan dalam menggerakkan organisasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Danim dan Suparno (2008: 15) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Pertama, akseptasi atau penerimaan dari kelompoknya. Kedua, kapabilitas atau kemampuan pribadinya. Ketiga, kemampuan mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Keempat, kemampuan dan penguasaan pengetahuan di bidang manajemen sekolah. Sebuah pendidikan diperlukan seorang pemimpin untuk mengarahkan pencapaian tujuan pendidikan.

Kepemimpinan di organisasi juga memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi,

mendorong, membimbing, menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan Muhammadiyah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Pemimpin di dalam Pimpinan Daerah Muhammadiyah adalah ketua PDM. Ketua PDM diharapkan mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Ketua PDM tidak hanya mengelola organisasi, melainkan menggerakkan semua potensi yang berhubungan langsung atau tidak langsung bagi kepentingan berkembangnya Muhammadiyah di Purbalingga, tujuan dari Muhammadiyah sendiri adalah menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya Islam.

c. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi, seringkali menggunakan cara atau polanya sendiri yang membuat seorang pemimpin lain dari bawahannya. Pola yang khas tersebut sering dinamakan sebagai gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing, yang satu sama lain berbeda. Namun untuk memahami gaya kepemimpinan, hal itu dapat dikaji melalui tiga pendekatan utama. Mulyasa (2004: 108-116) menjelaskan tiga pendekatan utama tersebut, yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional.

a) Pendekatan Sifat

Pendekatan sifat mencoba menerangkan sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut pendekatan ini berusaha mengidentifikasi sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil.

L. Gibson dan H. Donnelly dan M. Ivancevich (1997: 11) yang menyatakan dalam sebuah penelitian bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dididik. Karena tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, hanyalah mereka yang memilikinya yang bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan kepemimpinan. Untuk itu seorang pemimpin selalu memiliki sifat-sifat bawaan yang membedakannya dari yang bukan pemimpin. Safaria (2004: 30) menyebutkan empat sifat pokok yang harus ada pada pribadi seorang pemimpin yaitu antusiasme, integritas, keberanian, dan kemanusiaan.

Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan, memang tidak cukup hanya memiliki pendekatan sifat saja. Karena hal itu belum memenuhi keseluruhan dari jiwa seorang yang dikatakan sebagai pemimpin. Ada juga yang dinamakan pendekatan perilaku, pendekatan yang dimiliki pemimpin setelah memiliki pendekatan sifat.

b) Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku memberi pengaruh bagi keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin. L. Gibson dan H. Donnelly dan M. Ivancevich (1997: 17) menyebutkan lima gaya kepemimpinan khusus diantaranya; (1) Impoverished Management yaitu pemimpin hanya memberikan upaya minimum untuk menyelesaikan pekerjaan; (2) Task Management yaitu pemimpin memusatkan perhatian pada penyelesaian tugas tetapi menunjukkan sedikit perhatian kepada pengembangan dan moral bawahan; (3) Country Club Management yaitu pemimpin memfokuskan untuk menjadi orang yang memberi dukungan dan pertimbangan terhadap pegawai; (4) Middle of the road Management yaitu penyelesaian pekerjaan yang cukup dan moral yang memuaskan adalah sasaran gaya ini:

(5) Team Management yaitu pemimpin memberikan sarana produksi dan moral dengan mengkoordinasikan dan memadukan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendekatan perilaku yang terkandung dalam diri seorang pemimpin yaitu pembuatan inisiatif (initiating structure) dan perhatian (consideration).

Pembuatan inisiatif menggambarkan bagaimana seseorang pemimpin memberi batasan dan struktur terhadap peranannya dan peran bawahannya untuk mencapai tujuan. Adapun perhatian menggambarkan derajat dan corak hubungan seseorang pemimpin dengan bawahannya yang ditandai saling percaya, menghargai, dan menghormati dengan bawahannya. Dengan menyatukan kedua hal tersebut yaitu pembuatan inisiatif dan perhatian dapat memberi keseimbangan pola perilaku pemimpin dengan jiwa kepemimpinannya.

c) Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional hampir sama keduanya menyoroti perilaku empending perilaku, dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepemimpinan lebih merupakan fungsi situasi daripada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan suatu kualitas yang timbul karena interaksi orang-orang dalam situasi tertentu. Menurut pandangan perilaku, dengan mengkaji kepemimpinan dari beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku akan memudahkan menentukan gaya kepemimpinan yang paling cocok. R. George dan W. Leslie (2016: 200) mengemukakan faktor utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya. Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan situasi. Pendekatan ini

memfokuskan pada berbagai gaya kepemimpinan yang paling efektif diterapkan dalam situasi tertentu.

## 2. Penelitian Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran pustaka, penulis telah menemukan beberapa literature yang memiliki hubungan erat dengan topik ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Suwarno (2000) telah beberapa kali menulis tentang Muhammadiyah. Pertama, bersama Sugeng Priyadi (1998) menulis tentang Sejarah Persyarikatan Muhammadiyah di Banyumas Periode 1945-1965. Kedua, menulis tentang Muhammadiyah ditinjau dari perspektif politik. Tulisan tersebut disusun ketika menyelesaikan studi lanjut di Program Studi Ilmu Politik UGM dan telah diterbitkan oleh UII Press Yogyakarta (cetakan I 2001, dan cetakan II 2002) dengan judul Muhammadiyah sebagai Oposisi. Disamping itu, dari tesis itu bersama dengan pembimbing (Riswandha Imawan) dibuat artikel dan dimuat dalam Jurnal Kebudayaan Akademika (Vol. 2, No. 2, Oktober 2004) dengan judul sama seperti judul Tesis S2 penulis, yaitu “Muhammadiyah, Islam, dan Runtuhnya Orde Baru (Studi tentang Perubahan Perilaku Politik Muhammadiyah Periode 1995-1998)”. Ketiga, menulis tentang “Budaya Politik Muhammadiyah dalam Konteks Relasi Agama dan Negara” di Jurnal Ilmu-ilmu Agama Islam dan Kebudayaan Tajdid (Jurnal Terakreditasi, No. 17, Thn. XI, 2004). Keempat, bersama dengan Kartono (2001) melakukan penelitian yang didanai oleh hibah dari Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP) dengan judul “Muhammadiyah dalam Pergulatan Strategi Struktural dan Kultural (Studi tentang Perilaku Politik Muhammadiyah pada masa Reformasi)”.

- 2) Kumpulan tulisan yang disunting oleh Abdurrahman [ed] (2003), Muhammadiyah sebagai Tenda Kultural, berupaya mengkaji strategi dakwah kultural yang dikembangkan oleh Muhammadiyah sejak tahun 2002. Penelitian yang dilakukan oleh Suyoto [et al] (2005), Pola Gerakan Muhammadiyah Ranting Ketegangan antara Purifikasi dan Dinamisasi, berupaya memotret pola dakwah Muhammadiyah di daerah pedesaan di beberapa kabupaten wilayah Propinsi Jawa Timur, di antaranya: Bojonegoro, Gresik, Lamongan, dan Tuban. Simpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa penyebaran Muhammadiyah di sejumlah daerah pedesaan di Jawa Timur selalu diwarnai pergumulan dan sekaligus ketegangan antara semangat untuk mempraktikkan purifikasi dan dinamisasi dengan semangat untuk mengapresiasi tradisi dan budaya lokal.
- 3) Kajian yang dilakukan oleh Deni Al Asy'ari [et al.] (2005), Pemberontakan Kaum Muda Muhammadiyah, menunjukkan adanya fenomena ketidakpuasan atau bahkan kekecewaan di kalangan anak muda Muhammadiyah (khususnya yang tergabung dalam Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah / IMM) atas kinerja Muhammadiyah selama ini. Ketidakpuasan dan kekecewaan tersebut terutama ditujukan terhadap amal usaha Muhammadiyah (AUM) dan artikulasi politik Muhammadiyah yang dipandang kurang berani dan tidak “galak” atas berbagai persoalan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia.

## **F. Landasan Teori dan Pendekatan**

### **1. Landasan Teori**

#### **a. Teori Organisasi**

Ada sebuah teori yang membahas tentang masalah pola kepemimpinan, yaitu dengan menggunakan teori organisasi. Dimana

teori organisasi itu sendiri merupakan suatu sistem kerjasama yang terjalin antara dua orang atau lebih, dan dengan ciri-ciri adalah adanya sebuah komponen, kerjasama, tujuan, sasaran, keterikatan terhadap format dan juga tata tertib yang harus ditaati, adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas.

Menurut Lubis dan Husein, bahwa Teori Organisasi merupakan sekumpulan ilmu pengetahuan yang membicarakan mekanisme kerjasama dari dua orang atau lebih secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan studi tentang bagaimana organisasi itu menjalankan fungsinya dan bagaimana mereka mempengaruhi orang-orang yang bekerja di dalamnya ataupun masyarakat di lingkungan kerja mereka. Selain menggunakan teori organisasi, penulis juga menggunakan teori yang berkaitan dengan judul penelitian ini, yaitu dengan menggunakan teori perkembangan sosial. Menurut Vygotsky, menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial dan tanpa interaksi dengan masyarakat dia tidak dapat mengembangkan kemampuan-kemampuannya. Ini dikembangkan sebagai hasil dari perkembangan historis umat manusia. ([Http://teori-teori social.edu/artikel/djaelani?phn-124](http://teori-teori-social.edu/artikel/djaelani?phn-124), 28 Juni 2016).

Teori yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah menggunakan teori organisasi. Menurut Indriyo dan I Nyoman (2000:1-3), menjelaskan bahwa pengertian organisasi secara ringkas adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Dari pengertian di atas memiliki empat unsur yaitu:

a. Organisasi merupakan suatu system

Organisasi terdiri dari subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan dengan lainnya dalam melakukan aktivitas.

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dimana batas

organisasi adalah lentur dan menggap faktor lingkungan sebagai input.

b. Pola Aktivitas

Aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi dalam pola tertentu. Pola aktivitas dilakukan secara relative teratur dan terulang-ulang. Pola kegiatan dilakukan secara tertur dan terulang-ulang.

c. Sekelompok Orang

Organisasi pada dasarnya adalah perkumpulan orang-orang. Adanya keterbatasan-keterbatasan pada manusia sehingga mendorongnya untuk membentuk organisasi. Orang-orang yang ada dalam organisasi berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Tujuan Organisasi

Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan organisasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu tujuan yang sifatnya abstrak dan dimensinya jangka panjang, yang melandasi organisasi itu didirikan. Jenis tujuan yaitu “Misi Organisasi” dan “tujuan oprasional” atau yang sering disebut objektif.

b. Persyarikatan Muhammadiyah

Berbicara soal Peryarikatan Muhammadiyah, maka akan diungkapkan beberapa pendapat yang mengkaji tentang Muhammadiyah, diantaranya yaitu persyarikatan berasal dari serikat yang berarti persatuan, perkumpulan.

Deliar Noer (1996: 84) dalam buku *Gerakan Modern Islam di Indonesia 1900-1942*, menyatakan sebuah organisasi islam yang terpenting di Indonesia sebelum Perang Dunia II dan mungkin sampai saat ini adalah Muhammadiyah. Organisasi ini didirikan di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1912 oleh Kiyai Haji

Ahmad Dahlan atas saran yang diajukan oleh murid-muridnya dan beberapa anggota Budi Utomo untuk mendirikan lembaga pendidikan yang bersifat permanen.

Sependapat dengan Deliar Noer, Abdul munir Mul Khan dan Ahmad Syafii Maarif (2010: 1) dalam buku yang berjudul *1 abad Muhammadiyah*, menyatakan Muhammadiyah merupakan sebuah persyarikatan atau organisasi Islam yang lahir di Yogyakarta pada 9 Zulhijah 1330 Hijriah bertepatan dengan 18 November 1912 Masehi. Pendiri utamanya yaitu Ahmad Dahlan, seorang ulama Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat yang tinggal di kampung kauman, Yogyakarta.

Sedangkan menurut A. Jainuri (1981: 51) dalam buku *Muhammadiyah gerakan Reformasi Islam di Jawa Pada Awal Abad ke-20*, menyatakan bahwa Muhammadiyah adalah gerakan reformasi Islam, yang berusaha membersihkan Islam dari unsur-unsur non Islam dan mengadakan pembaharuan dalam bidang pendidikan, selain itu mengadakan pembaharuan Islam.

*Manhaj Gerakan Muhammadiyah* (2012: 383), juga menyatakan bahwa Muhammadiyah adalah gerakan Islam yang melaksanakan dakwah amar maruf nahi munkar dengan maksud dan tujuan menegakan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya.

c. Kepemimpinan

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Seorang pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, ini merupakan suatu organisasi pada posisi yang terpenting dan akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. (Thoha, 2003 : 1). Pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau kelompok orang lain agar mereka bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di

dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Gorda, 2006 : 157). Menurut Husain Umar (2005 : 31) yang dikutip dari Dale Timple, pemimpin merupakan orang yang menerangkan. prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang lain, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Dalam kenyataannya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. (Handoko, 2003 : 293). Dengan demikian dapat dikatakan pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain dengan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Gorda, 2006 : 157).

Kepemimpinan adalah suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya (Wexley dan A. Yuki, 2003 : 189).

Kepemimpinan kadangkala diartikan -sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Kepemimpinan diartikan juga suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu

pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi dirumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2003:5). Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat dikatakan kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau kegiatan alasan atau pimpinan untuk mempengaruhi perilaku sekelompok karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkannya agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien. Menurut I Gusti Ngurah Gorda (2004 : 154 ), ada beberapa fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan yaitu :

a) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.

1) Mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.

2) Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap aktivitas perusahaan agar terhindar

dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan.

Mengacu pada model yang ditawarkan oleh Max Weber, kepemimpinan secara umum dapat dipilahkan menjadi tiga tipe, yaitu :(1) kepemimpinan tradisional yang mendasarkan pada faktor warisan secara turun-temurun, (2) kepemimpinan kharismatik yang mengandalkan aspek kewibawaan personal dari kepribadian seorang tokoh atau pemimpin, dan (3) kepemimpinan legal-rasional yang berlandaskan pada faktor keahlian atau skill (Waseso, 1987 : 19-31). Model Weber di atas cukup menarik untuk menganalisis fenomena kepemimpinan di Pimpinan Daerah Muhammadiyah Purbalingga dan Persis juga dengan realita yang ada.

d. Pola Kepemimpinan Muhammadiyah

Menurut Asep Daud Kosasih dan Suwarno dalam *Pola Kepemimpinan Organisasi Muhammadiyah* (2010) di lihat dari teori Max Weber adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.**

**Perbedaan Pola Kepemimpinan Muhammadiyah Berdasarkan Teori Max Weber**

NO	Masa Kepemimpinan	Pola Kepemimpinan
1.	K.H. Ahmad Dahlan	Kharismatik
2.	K.H. Ibrahim	Kharismatik
3.	K.H. Hisyam	Kharismatik
4.	K.H. Mas Mansur	Kharismatik
5.	Ki Bagus Hadikusumo	Kharismatik
6.	A.R Sutan Mansur	Kharismatik
7.	K.H.M. Yunus Anis	Kharismatik
8.	K.H. Ahmad Badawi	Kharismatik
9.	K.H. Fakhri Usman	Kharismatik

10.	K.H. A.R. Fachrudin	Kharismatik
11.	K.H. A. Azhar Basyir, M.A	Legal-Rasional
12.	Dr. H.M. Amien Rais, M.A	Legal-Rasional
13.	Prof. Dr. A. Syafi Maarif	Legal-Rasional
14.	Prof. Dr. Din Syamsudin	Legal-Rasional
15.	Prof. Dr. Haidar Nasir	Legal-Rasional

(Sumber: Asep&Suwarno. 2010. Pola Kepemimpinan Organisasi Muhammadiyah)

Dari tabel di atas terlihat, bahwa pola kepemimpinan Muhammadiyah dari masa K.H. Ahmad Dahlan sampai masa K.H. A.R. Fachruddin memiliki kecenderungan bersifat Kharismatik di karenakan mereka memiliki kewibawaan di dalam diri mereka, hal tersebut muncul karena ada faktor sebagai penggagas Muhammadiyah serta peran mereka di dalam pergerakan Muhammadiyah dan pengetahuan mereka terhadap ilmu agama. Adapun pola kepemimpinan Muhammadiyah dari masa K.H A.Azhar Basyir, MA sampai masa Prof.Dr. Din Syamsudin, memiliki kecenderungan bersifat Legal-rasional. Mereka menjadi pimpinan lebih didasarkan karena faktor keahlian atau skill.

Berdasarkan bobot keulamaan dan intelektualitas, pola kepemimpinan Muhammadiyah dibedakan sebagai berikut:

**Tabel 2.**

**Perbedaan Pola Kepemimpinan Muhammadiyah  
Berdasarkan Bobot Keulamaan Dan Intelektualitas**

NO	Masa Kepemimpinan	Pola Kepemimpinan
1.	K.H. Ahmad Dahlan	Ulama Intelek
2.	K.H. Ibrahim	Ulama Intelek
3.	K.H. Hisyam	Ulama Intelek
4.	K.H. Mas Mansur	Ulama Intelek
5.	Ki Bagus Hadikusumo	Ulama Intelek
6.	A.R Sutan Mansur	Ulama Intelek
7.	K.H.M. Yunus Anis	Ulama Intelek
8.	K.H. Ahmad Badawi	Ulama Intelek
9.	K.H. Fakhri Usman	Ulama Intelek
10.	K.H. A.R. Fachrudin	Ulama Intelek
11.	K.H. A. Azhar Basyir, M.A	Intelektual Ulama
12.	Dr. H.M. Amien Rais, M.A	Intelektual Ulama
13.	Prof. Dr. A. Syafi Maarif	Intelektual Ulama
14.	Prof. Dr. Din Syamsudin	Intelektual Ulama
15.	Prof. Dr. Haidar Nasir	Intelektual Ulama

(Sumber :Asep&Suwarno. 2010. Pola Kepemimpinan Organisasi Muhammadiyah)

Dari tabel bisa ditarik kesimpulan pola kepemimpinan Muhammadiyah dari masa K.H. Ahmad Dahlan sampai masa K.H. A.R. Fachrudin memiliki sifat Ulama intelek. Mereka disebut ulama intelek dikarenakan mereka memiliki wawasan dibidang intelektual, walaupun mereka bukan para akademisi. Adapun pola kepemimpinan Muhammadiyah dari masa K.H A.Azhar Basyir,

MA sampai masa Prof. Dr. Din Syamsudin, memiliki kecenderungan bersifat Intelektual ulama. Pada masa itu Muhammadiyah dipimpin oleh para intelektual. Disebut intelektual ulama dikarenakan mereka akademisi yang memiliki wawasan keagamaan yang mumpuni. K.H A.Azhar Basyir, MA dan Dr. H.M. Amien Rais, M.A adalah dosen di Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Prof. Dr. A. Syafii Maarif adalah dosen di Universitas Negeri Yogyakarta (dulu IKIP Negeri Yogyakarta), Prof. Dr. Din Syamsudin adalah dosen di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta) dan Prof. Dr. Haedar Nasir merupakan dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **2. Pendekatan**

### **a. Pendekatan Sosiologi**

Pendekatan yang akan digunakan dalam menjawab berbagai masalah dalam skripsi ini adalah menggunakan pendekatan sosiologi. Sosiologi adalah ilmu yang mempelajari hidup bersama dalam masyarakat, dan menyelidiki ikatan-ikatan antar manusia yang menguasai kehidupan ini (Shadily, 1993: 1). Sosiologi mempelajari manusia sebagai anggota masyarakat, maka dengan sendirinya ia meliputi atau sedikitnya erat bertalian dengan ilmu-ilmu lain, seperti hukum, ekonomi, ilmu jiwa, antropologi, dan lainnya sehingga pendekatan sosiologis akan memberikan gambaran secara sistematis Perkembangan Kader Muhammadiyah Kabupaten Purbalingga dalam pengembangan amal usaha bidang pendidikan pada tahun 2010-2022. Pendekatan sistem memusatkan memperhatikan pada suatu kesatuan yang mencakup unsur-unsur

serta hubungan berpengaruh mempengaruhi. Sejarah struktural dengan pendekatan rangkap dapat melakukan analisis dan mengungkapkan perubahan sosialnya (Kartodirdjo, 1992: 57).

b. Pendekatan Psikologi Sosial

Menurut Dr. Sarlito Wirawam Sarwono (2001: 3), Psikologi Sosial sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku individu sebagai fungsi dari rangsang-rangsang sosial. Terdapat 3 wilayah studi Psikologi Sosial.

- 1). Studi tentang pengaruh sosial terhadap proses individu, misalnya: studi tentang persepsi, motivasi, proses belajar, atribusi (sifat).
- 2). Studi tentang proses-proses individual bersama, seperti bahasa, sikap sosial dan sebagainya.
- 3). Studi tentang interaksi kelompok, misalnya kepemimpinan, komunikasi, hubungan kekuasaan, otoriter, konformitas (keselarasan), kerjasama, persaingan, peran, dan sebagainya.

Istilah individu dalam definisi di atas menunjukkan bahwa unit analisis dari psikologi sosial adalah individu, bukan masyarakat atau kebudayaan. Terdapat rangsangan-rangsangan sosial yang berupa manusia dan seluruh hasil karya manusia yang ada di sekitar individu. Termasuk dalam karya-karya manusia ini antara lain norma-norma, kelompok sosial dan produk sosial-sosial lainnya.

Dr. Sarlito Wirawan Sarwono (2001: 4), menyatakan bahwa ilmu psikologi sosial yaitu untuk mengerti suatu fenomena, kita dapat membuat peramalan-peramalan tentang kapan akan terjadinya fenomena tersebut terjadi. Dengan pengertian dan kemampuan peramalan itu, kita dapat mengendalikan fenomena itu sampai batas-batas tertentu.

Indriyo dan I Nyoman (2000: 9), menyatakan bahwa ilmu psikologi memberikan sumbangannya terhadap perilaku keorganisasian terutama dalam hal pemahaman tentang perilaku individu dalam organisasi. Psikologi, terutama psikologi organisasi mencoba untuk memahami, meramalakan, dan mengedalikan perilaku seseorang dalam organisasi.

Stephen P. dan Timothy A (2008: 15-16), berpendapat bahwa psikologi sosial memadukan konsep dari psikologi dan sosiologi, meskipun pada umumnya dianggap sebagai cabang dari psikologi. Psikologi sosial berfokus pada pengaruh seseorang terhadap individu lainnya. Satu bidang utama yang diteliti oleh psikologi sosial adalah perubahan cara menerapkannya dan cara mengurangi hambatan terhadap penerimanya.

Pendekatan psikologi sosial juga digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Hal itu karena psikologi sosial berhubungan dengan sesuatu yang akan diteliti oleh penulis. Hubungan tersebut tentang individu-individu yang menjadi anggota Pimpinan Daerah Muhammadiyah di Purbalingga. Peneliti akan mengambil sampel dari individu-individu yang akan dijadikan narasumber dalam penelitian ini. Misalnya hubungan antara sesama anggota Muhammadiyah Daerah Purbalingga akan lebih erat persaudaraanya dibandingkan dengan hubungan antara anggota Muhammadiyah dengan masyarakat yang tidak masuk didalam keanggotaan.

## **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan komponen utama penelitian karena langkah langkah dalam memecahkan masalah dari sebuah penelitian tertuang pada desain penelitian. Maka dari itu, desain penelitian yang baik haruslah relevan dengan masalah yang diambil agar peneliti

mampu bekerja secara efektif dan efisien. Penelitian yang peneliti ambil adalah Pola Kepemimpinan Ketua PDM Purbalingga tahun 2015-2022. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian sejarah. Metode penelitian sejarah merupakan salah satu tipe dan pendekatan dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk merekonstruksi kembali secara sistematis, akurat, dan objektif kejadian atau peristiwa yang pernah terjadi di masa lampau dengan menggunakan pendekatan normatif dan interpretatif (Yusuf, 2014: 346). Metode penelitian sejarah mencakup 4 langkah yaitu:

1. Heuristik

Data sejarah itu harus dicari dan juga ditemukan, itulah maksud dari istilah heuristik (Priyadi, 2013: 112). Langkah pertama dalam penelitian sejarah ialah menemukan data sejarah yang sesuai dengan fokus penelitian. Seorang peneliti yang berfokus pada penelitian sejarah haruslah pandai dalam mencari data sejarah karena data sejarah tidak selalu tersedia dengan mudah. Maka dari itu seorang peneliti sejarah harus bekerja keras dalam mencari sumber data sejarah. Langkah heuristik atau pengumpulan sumber-sumber sejarah dalam penelitian ini dilakukan dengan melacak sumber-sumber tertulis (bahan-bahan dokumenter) serta sumber lisan (informan).

Pelacakan terhadap sumber-sumber tertulis difokuskan pada bahan-bahan dokumenter yang dikeluarkan oleh Pimpinan Pusat (PP) Muhammadiyah, baik di Yogyakarta maupun di Jakarta dan Pengurus Daerah Muhammadiyah Purbalingga. Bahan-bahan dokumenter itu, misalnya: surat keputusan muktamar, surat

keputusan Musyawarah Daerah Muhammadiyah Purbalingga, surat keputusan rapat Pengurus Daerah Muhammadiyah Purbalingga, dan arsip-arsip yang lain. Guna memudahkan dalam melacak sumber-sumber tertulis, peneliti terlebih dahulu menyiapkan blangko dokumentasi untuk mengumpulkan bahan-bahan dokumenter dan kartu catatan bibliografis untuk mengumpulkan bahan-bahan pustaka yang relevan (Gottschalk, 1985: 53-54).

Teknis wawancara yang dilakukan dengan mewancarai Ketua dan pengurus PDM Purbalingga yang secara administrasi dan gerakan memiliki wewenang terhadap perkembangan amal usaha bidang pendidikan. Pada momen ini penulis mengunjungi kantor PDM Purbalingga yang terletak di kompleks SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga, dan penulis dipandu oleh bapak Ali Sudarmo S,Pd. Selaku ketua PDM Purbalingga periode 2015-2022 untuk mendapatkan data-data yang diperlukan serta menjembatani penulis dengan narasumber-narasumber yang akan diwawancarai berikutnya. Kemudian penulis menemui beberapa kader Muhammadiyah yang berkecimpung di dunia pendidikan yang telah disarankan oleh bapak Ali Sudarmo S,Pd.

## 2. Kritik

Setelah memperoleh sumber data sejarah, sejarawan harus melakukan langkah kritik atau verifikasi. Verifikasi berusaha menilai apakah data itu asli atau selanjutnya dapat dipercaya

(Priyadi, 2013: 118). Dengan kata lain, kritik merupakan sebuah langkah dalam menguji keaslian sumber data sejarah. Langkah kritik data sejarah, terdapat 2 jenis kritik yaitu intern dan ekstern.

Kritik intern dilakukan untuk memastikan kredibilitas yang bersangkutan dengan isi data. Kritik intern dilakukan dengan memperhatikan dua hal yaitu penilaian intrinsik terhadap sumber-sumber dan membanding-bandingkan kesaksian dari berbagai sumber agar sumber dapat dipercaya (diterima kredibilitasnya) (Priyadi, 2011: 81). Kritik dilakukan untuk memastikan sebuah sumber data sejarah, apakah itu benar adanya atau sebuah rekayasa belaka. Jika memang sebuah sumber data sejarah tidak memenuhi konteks, peneliti patut untuk meragukan keaslian sumber data sejarah.

Kritik ekstern dilakukan untuk mencari otentitas atau keotentikan (keaslian) sumber (Priyadi, 2011: 75). Kritik ekstern melihat keaslian sumber data dari sisi luar yang dilakukan untuk mencari kebenaran data agar bersifat objektif dengan melalui pengujian terhadap berbagai aspek di luar sumber sejarah. Kritik ekstern pada sumber tertulis menyangkut pada bagaimana kondisi fisik dari dokumen maupun catatan yang ditemukan dengan memperhatikan bahan yang dipakai. Apakah sesuai dengan zaman pada peristiwa atau tidak. Hal itu berlaku juga pada artifact atau sumber benda. Untuk sumber lisan, menyangkut pada kondisi fisik

pelaku atau saksi sejarah. Jika pelaku atau saksi sejarah tidak mengalami masalah fisik maka saksi atau pelaku sejarah adalah sumber yang otentik (Priyadi, 2011: 75).

Penulis melakukan beberapa cara dalam tahanan kritik sumber, kritik sumber yang dilakukan antara lain :

- 1) Memilih informan dengan tepat, dalam momen ini penulis memilih informan yang dianggap berkompeten sesuai dengan informasi dari PDM dan Tokoh-tokoh Muhammadiyah Purblingga yang bersangkutan, penulis juga memilih informan yang sudah lama berkecimpung di otom Muhammadiyah.
- 2) Data yang didapat dalam penelitian ini berupa data dokumen dan data wawancara, sumber-sumber data tersebut akan dihimpun dan dibandingkan untuk menguji keaslian data tersebut, penulis juga melakukan pengecekan ulang dengan informan terkait sebelum masuk ke tahapan penulisan.

### 3. Interpretasi

Interpretasi berisi mengenai kumpulan-kumpulan data sejarah yang telah diuji pada tahap kritik. Interpretasi merupakan sebuah uraian detail berisi deskripsi terhadap fakta data sejarah yang diperoleh sehingga unsur-unsur terkecil dalam fakta tersebut menampakkan koherensinya (Priyadi, 2011: 88). Deskripsi

tersebut. dilakukan agar fakta-fakta yang sudah diperoleh akan menampilkan jaringan antar-fakta sehingga akan saling bersinergi (Priyadi, 2013: 120). Dalam arti lain, interpretasi merupakan sebuah kegiatan dalam menyusun fakta sejarah sesuai dengan keaslian sehingga memunculkan suatu rangkaian data yang masuk akal dan diterima oleh publik. Interpretasi juga merupakan langkah agar sejarawan selalu bersifat objektif berdasarkan sumber fakta sejarah.

#### 4. Historiografi

Historiografi merupakan langkah puncak dalam metode penelitian sejarah. Pada tahap ini peneliti menulis hasil penelitian dari awal hingga akhir, yang meliputi masalah-masalah yang harus dijawab. Tujuan peneliti adalah menjawab masalah-masalah yang telah diajukan. Penulisan sejarah sebagai laporan seringkali disebut karya historiografi yang harus memperhatikan aspek kronologis, periodisasi, serialisasi, dan kausalitas, sedangkan pada penelitian antropologi tidak boleh mengabaikan aspek holistik (Priyadi, 2011: 92).

Tujuan penelitian adalah menjawab masalah-masalah yang telah diajukan. Pada hakikatnya, penyajian historiografi meliputi (1) pengantar, (2) hasil penelitian, dan (3) simpulan. Penulisan sejarah sebagai laporan sering kali disebut karya historiografi yang

harus diperhatikan aspek kronologis, periodisasi, serialisasi, dan kualitas (Priyadi, 2011: 92).

Langkah terakhir atau puncak metode sejarah yaitu penulisan sejarah atau disebut juga historiografi. Trend historiografi yang menonjol sebelum Kartodirdjo (1982) adalah sejarah naratif. Artinya sejarah dipandang sebagai kisah yaitu kisah yang ditulis oleh sejarawan, peneliti maupun penulis, sehingga karyanya itu disebut sejarah sebagaimana dikisahkan, dan secara umum historiografi adalah fase terakhir yang biasanya harus dilakukan oleh peneliti sejarah dalam menulis sejarah (Priyadi, 2013: 122).

#### **H. Sistemika Penyajian**

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi skripsi ini, penulis membagi ke dalam empat bab. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub-bab dan secara umum dapat dijabarkan sebagai berikut:

Bab satu pendahuluan yang berisi penjelasan latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka dan penelitian relevan, landasan teori dan pendekatan, metode penelitian, serta sistemika penulisan yang merupakan gambaran singkat mengenai pembahasan dalam penulisan skripsi ini.

Bab dua pada bab ini menjelaskan tentang Muhammadiyah di Kabupaten Purbalingga, mulai dari sejarah singkat, Visi dan Misi, Keadaan Muhammadiyah di Kabupaten Purbalingga.

Bab tiga pada bab ini akan dijelaskan mengenai Pola Kepemimpinan Ketua PDM Purbalingga Periode 2015-2022 dan tantangan dan strategi Ketua PDM Purbalingga Periode 2015-2022.

Bab empat pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan secara keseluruhan dari penelitian yang telah dijabarkan dari bab satu sampai bab empat dengan tambahan saran.

