

PENGAPLIKASIAN KEPEMIMPINAN KOLEKTIF KOLEGIAL ORGANISASI MUHAMMADIYAH

Muhamad Aldo AL Fikri¹, Muhammad Lailan Arqam²

¹Universitas Ahmad Dahlan, Jalan Pramuka 42, Yogyakarta

²Universitas Ahmad Dahlan, Jalan Pramuka 42, Yogyakarta

Korespondensi Penulis. E-mail: muhamadaldo34@gmail.com, Tlp: +6282154137434

Abstrak

Penulisan artikel ini mengungkapkan konsep kepemimpinan kolektif kolegial dengan mengupas, mendalami, dan menggambarkannya serta menampilkan pengaplikasiannya yang dilakukan oleh organisasi keagamaan yakni Muhammadiyah mulai dari hakikat istilah kolektif kolegial, teori, pendapat yang kemudian yang dikaji dan diteliti dengan mengangkat organisasi Muhammadiyah sebagai contoh kasus penerapan sistem kepemimpinan tersebut dengan bahasa ilmiah yang dilakukan penulis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah library research atau studi kepustakaan untuk mendapatkan data yang bersifat teoritis sebagai landasan teori ilmiah lalu memilih dan menganalisa sumber literatur-literatur yang sesuai dengan judul yang akan diteliti. Hasil dari penelitian ini ialah yang pertama, kepemimpinan kolektif kolegial suatu sistem kepemimpinan yang berkelompok dengan pemangku jabatan pemimpin lebih dari satu hingga dua orang dengan cara menetapkan keputusan yang tidak absolut namun dengan demokratis. Kedua, penggambaran cara kerja sistem kepemimpinan kolektif kolegial dalam penerapannya di organisasi Muhammadiyah memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi tersebut tentunya akan menjadi sebuah formulasi proyeksi pembentukan atau pengembangan organisasi-organisasi lain serta pijakan rujukan dimasa yang akan datang.

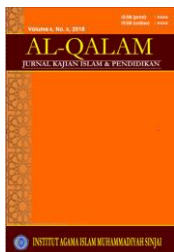
Kata Kunci: Pengaplikasian, Kolektif Kolegial, Muhammadiyah

1. Pendahuluan

Perkembangan organisasi Islam di Indonesia tumbuh dan berkembang sejak belum mencapai kemerdekaan secara fisik sampai pada masa reformasi saat ini. Perkembangannya makin pesat dengan dilakukannya tajdid (pembaruan) di masing-masing gerakan Islam tersebut. Salah satu organisasi gerakan Islam di Indonesia adalah Muhammadiyah. Muhammadiyah merupakan sebuah organisasi Islam yang besar di Indonesia, dengan gerakan kemanusiaan terbesar di dunia di luar gerakan kemanusiaan yang dilaksanakan oleh gereja, sebagaimana dinyatakan oleh (Birchok, 2016).

Muhammadiyah sebagai gerakan Islam memiliki cita-cita ideal yang dengan sungguh-sungguh ingin diraih, yaitu mewujudkan “masyarakat Islam yang sebenar-benarnya”. Muhammadiyah sekarang dikenal luas sebagai tajdid atau gerakan reformasi Islam. Gerakan Tajdid yang dilakukan oleh Muhammadiyah ditujukan pada dua orientasi, yaitu pemurnian dan modernisasi (Setiawan, 2019). Pemurnian menuju pemurnian Islam menurut ajaran Alquran dan Hadis, dan modernisasi menyebabkan perubahan dalam semua rentang kehidupan manusia (Nashir, 2016).

Apabila ingin memajukan dan mengembangkan organisasi atau lembaga apapun, maka salah satu kuncinya terletak pada pemimpin atau kepemimpinan yang ada di dalamnya. Meskipun faktor di luar pemimpinnya baik, jika tidak didukung Sumber Daya Manusia (termasuk pemimpinnya) yang profesional maka tidak akan dapat berhasil dengan baik. Hal demikian berlaku bagi semua organisasi yang terus tumbuh berkembang, termasuk salah satunya adalah Organisasi Muhammadiyah.



Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia (Ghufroon, 2020). Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Dirham, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini memilih judul Pengaplikasian Kepemimpinan Kolektif Kolegial Organisasi Muhammadiyah untuk bertujuan menggali lebih dalam bagaimana penerapan konsep kepemimpinan kolektif kolegial yang dianut organisasi Muhammadiyah tersebut agar dapat mendapatkan gambaran yang lebih jelas dengan tujuan supaya dapat dijadikan pijakan bagi organisasi lain untuk tumbuh dan berkembang secara baik seperti yang diperlihatkan organisasi Muhammadiyah dengan berbagai kesuksesannya mengelola organisasi Islam.

2. Metode

Dalam penulisan artikel ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode penelitian *Library Research* atau disebut juga dengan studi kepustakaan. Jenis penelitian ini digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang bersifat teoritis sebagai landasan teori ilmiah, yakni dengan memilih serta menganalisa sumber literatur-literatur yang sesuai dengan judul yang akan diteliti. (Hadi, 2014) Studi kepustakaan menurut Sarwono adalah studi yang mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. (Sari & Asmendri, 2020) Sedangkan menurut Nazir penelitian kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan dipecahkan. (Sari & Asmendri, 2020). Dengan berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa metode studi kepustakaan atau *Library Research* adalah penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara memilih, menelaah, dan menganalisis buku-buku, literatur-literatur dan referensi-referensi serta catatan maupun hasil laporan penelitian sebelumnya yang sejenis yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti untuk diolah, dianalisis dan dijadikan sumber data dalam penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Kepemimpinan Kolektif Kolegial

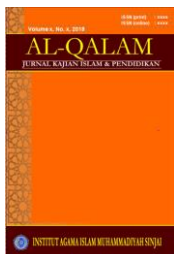
Definisi tentang kepemimpinan bervariasi di antaranya untuk mempengaruhi suatu proses dalam menentukan tujuan berorganisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya (Syarifudin, 2004). Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Kepemimpinan suatu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi (Syarifudin, 2004). Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan bukan sesuatu yang istimewa, tapi tanggung jawab, bukan fasilitas tapi pengorbanan juga bukan untuk berleha-leha tapi kerja keras. Secara luas bisa dikatakan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan.

Beberapa fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut; pertama fungsi Perencanaan Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Manfaat-manfaat tersebut antara lain; a. Perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaan untuk memutuskan apa yang akan dilakukan b. Perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan-keputusan yang berdasarkan atas fakta-fakta yang diketahui c. Perencanaan berarti proyeksi atau penempatan diri ke situasi pekerjaan yang akan dilakukan dan tujuan atau target yang akan dicapai. Perencanaan meliputi dua hal, yaitu: a. Perencanaan tidak tertulis yang akan digunakan dalam jangka pendek, pada keadaan

darurat, dan kegiatan yang bersifat terus menerus. b. Perencanaan tertulis yang akan digunakan untuk menentukan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan atas dasar jangka panjang dan penentuan prosedur-prosedur yang diperlukan. Setiap rencana yang baik akan berisi : a. Maksud dan tujuan yang tetap dan dapat dipahami b. Penggunaan sumber-sumber enam M secara tepat c. Cara dan prosedur untuk mencapai tujuan tersebut. kedua fungsi memandang ke depan Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar. Ketiga, fungsi pengembangan loyalitas Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Keempat, fungsi Pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut jalur yang telah ditetapkan dalam rencana. Kelima, fungsi mengambil keputusan Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya. Keenam, fungsi memberi motivasi Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajinbekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, piujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya. Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi celaan, teguran, dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya(Gide, 1967).

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain; Pertama, yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukannya, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan. Kedua, efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang. Ketiga, efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi. Keempat, perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan. Kelima, kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindakya untuk mencapai tujuan organisasi(Rivai, Bachtiar, & Amar, 2014).

Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin. lain sisi, pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya. Melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Menurut Herbert A. Simon, ahli teori keputusan dan organisasi mengonseptualisasikan tiga tahap utama dalam proses, pengambilan keputusan: (1) Aktivitas inteligens, (2) Aktivitas desain, (3) Aktivitas



memilih (Barros, 2010). Tahap ketiga dan terakhir ini merupakan pilihan sebenarnya-memilih tindakan tertentu dari yang tersedia.

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin (Abijaya, Wildanu, & Jamaludin, 2021). Orang berharap seorang pemimpin yang menunjukkan optimisme, segar, antusias, energik, dan berpikir positif pada masa depan. Kepemimpinan yang inspiratif memberikan banyak orang kemampuan untuk menggali makna dan menemukan tujuan hidup. Pemimpin dalam suatu organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat dan menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dengan berbagai pertimbangan yang telah diperhitungkan secara matang.

kepemimpinan kolektif sendiri merupakan proses kepemimpinan kolaboratif yang saling menguntungkan, yang memungkinkan seluruh elemen sebuah insitusi turut ambil bagian dalam membangun sebuah kepastian yang mengakomodasi keuntungan bersama (Dr. Atiqullah, 2013). Menurut Umiarso dalam bukunya Kepemimpinan yang menjelaskan beberapa unsur pokok yang mengandung tentang kepemimpinan diantaranya adalah:

- a. Kepemimpinan melibatkan beberapa orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin atau anggotanya berinteraksi.
- b. Kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses memengaruhi bawahan oleh pemimpin.
- c. Adanya tujuan bersama yang ingin dicapai.

Definisi tersebut diatas tentang kepemimpinan kolektif, beberapa cara yang dilakukan seseorang untuk melakukan interaksi saling memberikan pengaruh. Kepemimpinan kolektif adalah suatu aktifitas yang dilaksanakan lebih dari dua orang dengan cara berinteraksi saling memberikan pengaruh melalui komunikasi guna tercapainya tujuan bersama (Efendi & Hardiyanto, 2021).

Cara melakukan kepemimpinan yang kolektif adalah dengan mengadakan rapat-rapat periodik didalam badan kolektif. Rapat disini sifatnya harus teratur dalam sebuah diskusi disini setiap bagian harus melaporkan hasil yang telah dikerjakannya atau bagaimana cara untuk mencapai sebuah tujuan. Kolektif kolegial merupakan formulasi kepemimpinan dalam ikatan guna membangun kebersamaan dan satu ikatan, dalam implementasinya perlu kita pertimbangkan guna terciptanya suasana yang kondusif (Pramitha, 2020). Regulasi kolektif kolegial hal ini semua anggota dinyatakan sama dalam setiap pengambilan keputusan begitu juga tanggung jawabnya, artinya bahwa anggota mempunyai posisi sama dalam menyatakan pendapat terkait organisasinya.

Musyawarah dalam hal ini perlu dilakukan karena setiap anggota memiliki emosi yang bermacam-macam, jadi dalam hal ini peranan pemimpin tidak hanya sebagai figur akan tetapi juga sebagai penengah, teladan untuk para anggotanya. Pemimpin dalam hal ini juga dikatakan sama seperti anggotanya, namun hanya sebatas tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan. Ketika ada suatu kesalahan tidak hanya seorang pemimpin saja yang bertanggung jawab akan tetapi seluruh anggotanya juga ikut dilibatkan.

Jadi, kepemimpinan kolektif kolegial adalah suatu gaya kepemimpinan yang berlandaskan ikatan dan interaksi yang dilakukan secara bersamaan layaknya teman sejawat (Pramitha, 2020). Dengan demikian, sistem kolektif kolegial adalah sistem dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya suatu koordinasi antara satu pimpinan dengan pimpinan lainnya. Berangkat dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kolektif kolegial adalah istilah umum yang merujuk kepada sistem kepemimpinan yang melibatkan beberapa orang pimpinan dalam mengeluarkan keputusan atau kebijakan dengan mekanisme tertentu, yang ditempuh melalui musyawarah untuk mencapai mufakat atau pemungutan suara dengan mengedepankan semangat kebersamaan (Muntafi'ah, 2018).

3.2. Kepemimpinan kolektif kolegial di organisasi Muhammadiyah

Suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya maka dibutuhkan sumber seperti perlengkapan, metode kerja, bahan baku, dan lain-lain. Usaha untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya ini disebut dengan manajemen. Sedangkan inti dari manajemen adalah kepemimpinan (Siswatiningsih, Raharjo, & Prasetya, 2019). Upaya membangun keefektifan pemimpin terletak semata pada pembekalan dimensi keterampilan teknis dan keterampilan konseptual. Adapun keterampilan personal menjadi terpinggirkan.

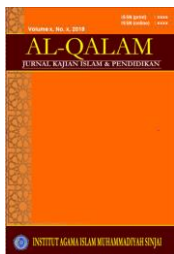
Padahal sejatinya efektifitas kegiatan manajerial dan pengaruhnya pada kinerja organisasi, sangat bergantung pada kepekaan pimpinan untuk menggunakan keterampilan personalnya (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020). Keterampilan personal tersebut meliputi kemampuan untuk memahami perilaku individu dan perilaku kelompok dalam kontribusinya membentuk dinamika organisasi, kemampuan melakukan modifikasi perilaku, kemampuan memahami dan member motivasi, kemampuan memahami proses persepsi dan pembentukan komunikasi yang efektif, kemampuan memahami relasi antar konsep kepemimpinan; kekuasaan; politik dalam organisasi, kemampuan memahami genealogi konflik dan negosiasinya, serta kemampuan mengkonstruksikan budaya organisasi yang ideal.

Kreativitas penting bagi pengambil keputusan, hal ini memungkinkan pengambil keputusan untuk lebih sepenuhnya menghargai dan memahami masalah, termasuk melihat masalah-masalah yang tidak dapat dilihat orang lain, namun kenyataannya banyak pemimpin dalam pengambilan keputusan tidak memperhatikan perilaku pemimpin yang baik (Sahadi, Taufiq, & Wardani, 2020). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain; yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukannya, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan, efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang, efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi, perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan, kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi (Suwarno & Bramantyo, 2019).

Kepemimpinan dalam Muhammadiyah adalah kolektif kolegial, bukan kepemimpinan tunggal. Sebab, beban pimpinan persyarikatan begitu berat sehingga menganut model kolektif kolegial atau bersama-sama teman sejawat dalam memimpin. Asas Muhammadiyah adalah Islam yang bersumber kepada AlQur'an dan As-Sunnah. Adapun maksud dan tujuannya ketika berdiri adalah menyebarkan pengajaran Nabi Muhammad SAW kepada penduduk dan memajukan hal agama Islam. Terbitnya maksud dan tujuan Muhammadiyah tersebut mengalami beberapa kali perubahan, dan terakhir dirumuskan sebagai berikut: "Menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat utama, adil dan makmur yang diridloi Allah SWT" (Suwarno, 2016).

Persaudaraan secara islam dalam muhammadiyah tercermin dari cara kerja orang-orang muhammadiyah, baik dalam kaitan langsung dengan organisasi maupun tidak (Sardiman, 2015). Kepemimpinan dalam muhammadiyah sangat perlu mendapat perhatian oleh segenap warga muhammadiyah di semua tingkatan, mulai dari tingkat pimpinan pusat, pimpinan wilayah, pimpinan daerah, pimpinan cabang, dan pimpinan ranting.

Sistem organisasi (khususnya administrasi muhammadiyah) dikelola rapi, struktur kepemimpinannya jelas, dan penuh dinamika, sesuai situasi di mana muhammadiyah itu berada (Judrah, 2020). Menjadi pimpinan di muhammadiyah berarti ikhlas berkorban, siap berpikir dan siap bekerja (Kosasih & Suwarno, 2010). Hal ini terkait dengan keberadaan amal usaha yang harus dijalankan oleh muhammadiyah, terkait dengan muhammadiyah sebagai organisasi dakwah, terkait dengan organisasi pembaharu. Sebagai pimpinan di muhammadiyah dituntut untuk dapat menjadi



teladan atau panutan bagi warganya dan masyarakat sekitarnya, yang mampu memelihara citra muhammadiyah, memelihara pandangan masyarakat terhadap muhammadiyah.

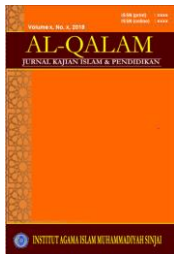
Menjadi pimpinan muhammadiyah sepatutnya dapat menambah bilangan kebaikan bagi masyarakatnya, menambah kesejukan di mana ia bertempat tinggal, dapat menjadi penggerak bagi ukhuwah islamiyah (Kosasih & Suwarno, 2010). Sebagai pimpinan muhammadiyah harus dapat berpandangan luas dan objektif dalam menyikapi segala persoalan organisasi, termasuk pula dalam menyikapi dinamika masyarakat. Betapapun juga organisasi muhammadiyah merupakan lapangan buat beramal saleh, buat bekerja untuk kepentingan ummat, buat menjalankan dakwah islamiyah (Judrah, 2020). Hal ini perlu dicamkan oleh setiap pimpinan pada setiap tingkatan. Dengan demikian seorang pimpinan tidak akan muyak atau bosan dalam menjalankan organisasi, apalagi harus putus asa. Untuk mendirikan dan menggerakkan organisasi, maka diperlukan sumber daya manusia yang memadai, tentunya juga dukungan para orang-orang berada Muhammadiyah.

Pegambilan keputusan merupakan proses penentuan satu alternatif pilihan atas beragam alternatif pilihan. seluruh masalah yang kita hadapi, termasuk masalah yang muncul dalam pencapaian tujuan, hanya dapat diselesaikan bila kita melakukan tugas pengambilan keputusan dengan baik, berkualitas dan efektif. Salah satu contoh pengaplikasian cara kerja kolegal muhammadiyah dalam lingkungan antara lain, Dalam mengambil keputusan penting, misalnya yang menyangkut diri pribadi seorang personil, jangan buru-buru diambil keputusan kalau peserta rapat tidak lengkap adalah tidak baik jika seorang pemimpin rapat memaksakan kehendaknya untuk mengambil keputusan baik dilihat dari segi etika berorganisasi ataupun maupun dari segi kolegalitas, itu tidak sesuai. Apabila timbul ketidakserasian dan ketidakompakan salah satu penyebabnya adalah karena ditinggalkannya semangat kolegalitas.

Dalam kolegalitas tidak berarti bahwa orang harus mengerjakan satu pekerjaan, tidak demikian tapi pembagian hak juga harus ada (Kosasih & Suwarno, 2010). Contoh lain, pimpinan wilayah yang terdiri dari 13 orang, yang mana mereka adalah berstatus sama sebagai anggota pimpinan wilayah. kata “pemimpin” dalam AD/ART muhammadiyah itu berarti pimpinan yang beranggotakan 13 orang itu. Kolegalitas ini tidak hanya tercermin dalam tata organisasi, misal menyampaikan halnya kepada anggota pimpinan yang lain dalam satu rapat, setidak kurangnya merupakan bagian dari kolegalitas tersebut.

Kolektif-kolegal juga terjadi ketika muhammadiyah melakukan ijtihad dalam tarjih. Tiga prosedur baku dalam ijtihad menurut Tarjih yang perlu diketahui, yaitu, pertama, bayani. Ia dapat dikatakan sebagai usaha untuk menafsirkan suatu ayat dzanni dengan ayat yang lain. Dalam kaidah ilmu tafsir, metode ini juga disebut tafsir bi al-ma'tsur; menafsirkan ayat yang satu dengan ayat yang lain. Kedua, qiyasi. Ia dimaksudkan sebagai usaha meng-analogikan suatu masalah yang belum ada hukumnya kepada masalah yang sudah ada hukumnya karena adanya persamaan illah. Ketiga, istishlahi. Metode ini bertumpu pada konsep masalah sebagai nafas dalam penyariatian hukum apa pun dalam Islam. Ia dilaksanakan untuk suatu perkara yang sama sekali tidak ada nash, baik qath'i atau pun zhanni yang membahasnya, namun di dalamnya ada ruh kemaslahatan untuk manusia. Metode yang disebut terakhir pada akhirnya dikembangkan oleh Tarjih ke dalam 5 macam pertimbangan; istihsan, saddu al-dzari'ah, istishlah, al-urf, dan ijthad kauniyyah (Bakhtiar, 2017). Semua prosedur-prosedur dan metode-metode dalam ijtihad melalui tarjih tersebut ketika pada keputusan akhir dengan pastinya akan melibatkan para pemimpin-pemimpin dalam organisasi Muhammadiyah tersebut.

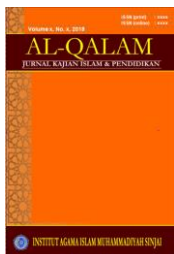
Tarjih sedari awal sudah menetapkan untuk tidak terikat pada satu dari sekian madzhab yang ada. Meski, semua madzhab tersebut tetap digunakan pertimbangan dalam proses istinbath (Bakhtiar, 2017). Pendirian ini terwujud pada kenyataan bahwa hampir semua keputusan yang dihasilkan Tarjih yang terhimpun dalam Himpunan Putusan Tarjih (HPT) selalu mencantumkan sumber pengambilan dari al-Quran dan Sunnah. Hal ini paling mencolok dan sekaligus mendasari sikap yang lain adalah pandangan dalam bermadzhab yang tidak lepas dari nilai-nilai kepemimpinan kolektif kolegal dalam akhir keputusannya.



Pengambilan keputusan secara kolektif kolegial juga terjadi setelah Mabadi Khamsah terumuskan pada 1964, maka pada 1986 ketika Mukhtar Muhammadiyah ke-41 di Solo, diusahakan penjabarannya yang pada akhirnya melahirkan 16 macam pokok-pokok Manhaj Tarjih. Secara ringkas 16 pokok tersebut adalah tentang prosedur dalam penetapan suatu hukum; al-Quran dan Sunnah menjadi landasan pertama dan utama (raisiyyah), jika tidak ditemukan di keduanya maka beralih ke qiyas. Proses ijtihad tersebut pun harus dilakukan secara jama'i, serta tidak mengikat diri pada salah satu madzhab, meski tetap menjadikannya sebagai salah satu pertimbangan hukum. Jika dikemudian hari ada pendapat yang lebih kuat dari siapa pun, maka pendapat tersebut akan diterima. Khusus untuk masalah aqidah, Tarjih menetapkan untuk hanya menggunakan dalil-dalil yang mutlak benarnya (mutawatir) (Sulanam, 2019).

Pengaplikasian kepemimpinan kolektif kolegial dapat terlihat juga ketika pelaksanaan Tanwir 2020 lalu yang dilakukan oleh pejabat-pejabat ketua organisasi Muhammadiyah dengan keputusan didalamnya; Mengesahkan penundaan Mukhtar Muhammadiyah ke-48 dan Mukhtar 'Aisyiyah ke-48 di Surakarta, Mukhtar Muhammadiyah ke-48 dan Mukhtar 'Aisyiyah ke-48 di Surakarta dilaksanakan sesuai ketentuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah pada tahun 2022 setelah pelaksanaan ibadah haji, apabila pada tahun 2021 keadaan benar-benar aman dari segi kesehatan dan berbagai aspek lainnya maka dapat dibuka kemungkinan pelaksanaan Mukhtar tahun 2021 dengan mempertimbangkan maslahat-mudharat, dan kemudahan pelaksanaannya, segala konsekuensi dari penundaan pelaksanaan Mukhtar yang berkaitan dengan regulasi organisasi tetap sah adanya, termasuk di dalamnya perpanjangan masa jabatan pimpinan dari pusat sampai ranting, sesuai dengan kewenangannya Pimpinan Pusat Muhammadiyah menindaklanjuti hasil-hasil Tanwir terkait dengan perubahan waktu pelaksanaan Mukhtar dan pelaksanaan Permusyawaratan di bawah Mukhtar serta hal-hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan Mukhtar Muhammadiyah ke-48 dan Mukhtar 'Aisyiyah ke-48, musyawarah Wilayah sampai dengan Musyawarah Ranting Muhammadiyah dan 'Aisyiyah dengan sendirinya mundur/ditunda yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah/Pimpinan Pusat 'Aisyiyah, mengamanatkan kepada Pimpinan Pusat Muhammadiyah untuk menafidzkan dan memimpinkan pelaksanaan Keputusan Tanwir Muhammadiyah ke-48 dan Mukhtar 'Aisyiyah ke-48 Tahun 2020 tersebut dengan seksama dan sebagaimana mestinya. Berbagai putusan-putusan diatas merupakan hasil keputusan yang dimana tidak lepas dari asas-asas kepemimpinan kolektif kolegial yang diterapkan.

Contoh konkrit kepemimpinan kolektif kolegial oleh Muhammadiyah juga dapat ditengok dalam AUM (Amal Usaha Muhammadiyah) bidang kesehatan terkhusus ketika membuat sebuah putusan mengenai Pedoman AUMKES yang memiliki ketentuan umum; persyarikatan adalah Muhammadiyah, pimpinan persyarikatan sesuai dengan tingkatannya yakni pimpinan pusat, pimpinan wilayah, dan pimpinan cabang Muhammadiyah, majelis adalah majelis pembina kesehatan umum, amal usaha kesehatan adalah bentuk bidang kesehatan yang berupa pelayanan kesehatan dan bentuk lainnya, yang dilembagakan, didirikan, dimiliki, dan diselenggarakan sepenuhnya oleh Muhammadiyah, penyelenggara amal usaha kesehatan adalah pimpinan persyarikatan sesuai tingkatannya, Badan Pelaksana Harian atau BPH adalah sebuah badan yang dibentuk oleh pimpinan persyarikatan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana harian atas penyelenggaraan, pembinaan, dan pengawasan amal usaha kesehatan, pimpinan amal usaha kesehatan adalah direktur dan wakil direktur/kepala dan wakil kepala yang diangkat dan ditugaskan oleh pimpinan persyarikatan untuk mengelola amal usaha kesehatan, karyawan amal usaha kesehatan adalah setiap orang yang diangkat dan ditugaskan oleh BPH atas nama pimpinan persyarikatan sebagai tenaga pelaksana amal usaha kesehatan, keuangan dan kekayaan adalah seluruh harta benda milik persyarikatan yang dikelola oleh amal usaha kesehatan, pengawasan adalah pembinaan, pemeriksaan dan pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan persyarikatan terhadap amal usaha kesehatan. Semua ketentuan-ketentuan yang dituangkan dalam pedoman amal usaha kesehatan (AUMKES) tersebut diatas telah diputuskan dan disahkan oleh pejabat ketua atau pimpinan-pimpinan pusat persyarikatan Muhammadiyah secara kolektif kolegial



Jadi, apapun yang terjadi cara kerja persyarikatan muhammadiyah dari pimpinan pusat hingga ranting dilaksanakan secara kolegal artinya secara kerja sama dalam semangat persaudaran atau kekeluargaan secara ikhlas, rela berkorban, siap berpikir dan siap bekerja keras.

3.3. Kekurangan Kepemimpinan Kolektif Kolegia

Pengambilan keputusan lama, keputusan organisasi terhitung lamban karena keputusan dan kesepakatan bersama menjadi hal yang terpenting demi berjalannya roda organisasi dan keterlambanan ini juga karena memiliki porsi sama dalam organisasi. Ketika seseorang berargumen tidak langsung diterima, tetapi keputusan dalam organisasi yang menjadi pacuan. Jika pemimpinnya saja keputusannya hanya menjadi pacuan maka para anggotanya tidak jauh dari pemimpinnya.

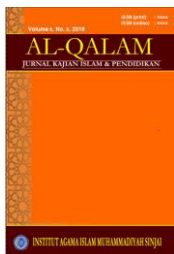
Terhalang inovasi individu, argumen setiap berbeda-beda dan tidak setiap kepala mau menerimanya, dari hal ini yang menyebabkan memakan waktu saat pengambilan keputusan. Kelemahan dari hal itu diantara mengurangi kesenjangan antar anggota yang dimana argumen-argumen dari para anggota, dapat diambil dari ide yang lebih mendukung untuk kelangsungan sebuah organisasi tersebut.

4. Simpulan

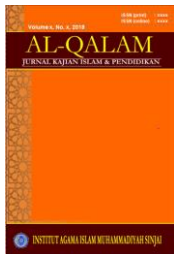
kepemimpinan kolektif kolegal adalah suatu gaya kepemimpinan yang berlandaskan ikatan dan interaksi yang dilakukan secara bersamaan layaknya teman sejawat. Dengan demikian, sistem kolektif kolegal adalah sistem dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya suatu koordinasi antara satu pimpinan dengan pimpinan lainnya. Sistem organisasi (khususnya administrasi muhammadiyah) dikelola rapi, struktur kepemimpinannya jelas, dan penuh dinamika, sesuai situasi di mana muhammadiyah itu berada. Menjadi pimpinan di muhammadiyah berarti ikhlas berkorban, siap berpikir dan siap bekerja. Salah satu contoh pengaplikasian cara kerja kolegal muhammadiyah dalam lingkungan antara lain, Dalam mengambil keputusan penting, misalnya yang menyangkut diri pribadi seorang personil, jangan buru-buru diambil keputusan kalau peserta rapat tidak lengkap adalah tidak baik jika seorang pemimpin rapat memaksakan kehendaknya untuk mengambil keputusan baik dilihat dari segi etika berorganisasi ataupun maupun dari segi kolegalitas, itu tidak sesuai. Apabila timbul ketidakserasian dan ketidakkompakan salah satu penyebabnya adalah karena ditinggalkannya semangat kolegalitas. Jadi, apapun yang terjadi cara kerja persyarikatan muhammadiyah dari pimpinan pusat hingga ranting dilaksanakan secara kolegal artinya secara kerja sama dalam semangat persaudaran atau kekeluargaan secara ikhlas, rela berkorban, siap berpikir dan siap bekerja keras. Dengan demikian pengaplikasian kepemimpinan kolektif kolegal ini diharapkan dapat menjadi rujukan yang sangat berguna untuk perkembangan dan kemajuan suatu organisasi dan juga dengan penggambaran sistem kepemimpinan diatas dapat menjadi proyeksi bentuk sistem kepemimpinan yang idela dimasa yang akan datang terkhusus dalam lingkup organisasi.

Daftar Pustaka

- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Soshum Insentif*. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Bakhtiar, B. (2017). Corak Pemikiran Hukum Majelis Tarjih Muhammadiyah. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*.
- Barros, G. (2010). Herbert A. Simon and the concept of rationality: Boundaries and procedures. *Revista de Economia Politica*. <https://doi.org/10.1590/S0101-31572010000300006>
- Birchok, D. A. (2016). The Crescent Arises over the Banyan Tree: A Study of the Muhammadiyah Movement in a Central Javanese Town, c. 1910s–2010 by Mitsuo Nakamura. *Indonesia*. <https://doi.org/10.1353/ind.2016.0005>



- Dirham. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *DINAMIS - Journal of Islamic Management and Bussines*.
- Dr. Atiqullah, M. P. (2013). Perilaku Kepemimpinan Kolektif Pondok Pesantren Studi Multisius pad Pesantren Bani Djauhari, Pesantren Bani Syarqawi di Sumenep dan Pesantren Bani Basyaiban di Pasuruan. In *Pustaka Radja*.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *FOCUS*. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Gide, A. (1967). tipe dan fungsi kepemimpinan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Hadi, S. (2014). Metodologi Research. *Universitas Gajah Madha*.
- Judrah, M. (2020). Muhammadiyah; Konsep Pendidikan, Usaha-Usaha dalam Bidang Pendidikan, Perkembangan dan Tokoh-Tokoh. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v6i2.170>
- Kosasih, A. D., & Suwarno. (2010). Pola Kepemimpinan Organisasi Muhammadiyah. *Islamadina*.
- Muntafi'ah, L. N. (2018). Sistem Pengambilan Keputusan Dalam Model Kepemimpinan Kolektif Di Bamrung Islam School Pattani Thailand. *Muslim Heritage*.
- Nashir, H. (2016). Muhammadiyah: Gerakan Modernisme Islam. *Jurnal Tajdida*.
- Pramitha, D. (2020). Revitalisasi Kepemimpinan Kolektif-Kolegial Dalam Membangun Efektifitas Komunikasi Organisasi Pesantren (Studi Interaksionisme Simbolik Di Pondok Pesantren Jombang). *Journal EVALUASI*. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.355>
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, R. B. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. *Frum Ilmiah*. <https://doi.org/10.1016/j.eururo.2010.11.021>
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*.
- Sardiman, S. (2015). Masyarakat Madani Muhammadiyah dan Politik. *INFORMASI*. <https://doi.org/10.21831/informasi.v1i1.7190>
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*.
- Setiawan, B. A. (2019). Manhaj Tarjih Dan Tajdid: Asas Pengembangan Pemikiran dalam Muhammadiyah. *TARLIM: JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*. <https://doi.org/10.32528/tarlim.v2i1.2068>



AL-QALAM

Jurnal Kajian Islam & Pendidikan

Volume 10, No. 2, 2018

ISSN (print) : xxxx-xxxx

ISSN (online) : xxxx-xxxx

Homepage : <http://journal.al-qalam.iaims.ac.id>

-
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Sulanam, S. (2019). Rilis Putusan dan Produk Fatwa Majelis Tarjih Muhammadiyah. *YUDISIA : Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*. <https://doi.org/10.21043/yudisia.v10i1.3850>
- Suwarno. (2016). Dari YogYakarta Merajut inDonesia: PerkeMbangn MuhammadiYah, 1912- 1950. *Akademika*.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*. <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>
- Syarifudin, E. (2004). TEORI KEPEMIMPINAN. *ALQALAM*. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>