

**LOYALITAS ANGGOTA TERHADAP ORGANISASI IKATAN
MAHASISWA MUHAMMADIYAH CABANG KOTA
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

ABDUL AFIF AMRULLOH

F100150122

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**LOYALITAS ANGGOTA TERHADAP ORGANISASI IKATAN MAHASISWA
MUHAMMADIYAH CABANG KOTA SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ABDUL AFIF AMRULLOH

F100 150 122

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Prof. Dr. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., P.hD

NIK.NIDN: 0629037401

HALAMAN PENGESAHAN

**LOYALITAS ANGGOTA TERHADAP ORGANISASI IKATAN
MAHASISWA MUHAMMADIYAH CABANG KOTA SURAKARTA**

OLEH

ABDUL AFIF AMRULLOH

F100150122

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jum'at, 13 November 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- | | |
|--|---|
| 1. Prof. Taufik, M.Si.,Ph.D
(Ketua Dewan Penguji) | () |
| 2. Dr. Eny Purwandari, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji) | () |
| 3. Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi.,Psikolog
(Anggota II Dewan Penguji) | () |

Dekan,
Susanto R. H., S.Psi, M.Si, Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Oktober 2020



Penulis

ABDUL AFF AMRULLOH

F100 150 122

LOYALITAS ANGGOTA TERHADAP ORGANISASI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH CABANG KOTA SURAKARTA

Abstrak

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan organisasi otonom Muhammadiyah yang bergerak pada ranah keagamaan, kemahasiswaan, dan kemasyarakatan. Dalam menjalankan fungsinya IMM membutuhkan kader-kader yang loyal dalam berjuang agar roda pergerakan senantiasa berputar. Tujuan dari penelitian ini yaitu mendeskripsikan loyalitas anggota IMM cabang kota Surakarta, mengetahui faktor yang menghambat dan mendukung loyalitas anggota dalam berorganisasi di IMM cabang kota Surakarta, maupun mengetahui loyalitas anggota dalam mengikuti organisasi IMM cabang kota Surakarta. Informan pada penelitian ini sejumlah 5 subyek dimana subyek pertama adalah dua alumni IMM cabang kota Surakarta yang berbeda periode kepemimpinan, kedua adalah anggota IMM cabang kota Surakarta yang masih aktif kuliah di semester akhir, ketiga adalah anggota IMM cabang kota Surakarta yang sudah lulus kuliah dan keempat anggota IMM cabang kota Surakarta yang menjabat satu periode awal. Pemilihan informan dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria anggota pimpinan cabang IMM kota Surakarta yang pernah aktif selama dua tahun didalam struktural dan yang telah mengikuti Darul Arqom Madya baik yang sudah menjadi alumni maupun anggota aktif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Adapun analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu kelima informan menyatakan bahwa loyalitas terbagun karena nilai dan budaya organisasi di IMM yang positif, hal tersebut terbangun karena metode pendekatan yang tidak hanya mengandalkan struktural tetapi juga kultural. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas organisasi di IMM yaitu: faktor internal yang bersumber dari individu seperti rasa ikhlas sebagai bentuk spiritualitas, faktor eksternal berasal dari dukungan pimpinan seperti dukungan moral maupun memberikan kenyamanan kerja dan teman seperti saling membantu menjalankan tugas dalam organisasi serta faktor pendukung berupa aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kata kunci: anggota imm, pimpinan cabang, loyalitas

Abstract

The Muhammadiyah Student Association (IMM) is an autonomous Muhammadiyah organization that operates in the fields of religion, student affairs, and society. In carrying out its functions, IMM requires cadres who are loyal in fighting so that the wheels of movement always turn. The purpose of this study is to describe the loyalty of IMM members in the Surakarta city branch, to find out the factors that hinder and support the loyalty of members in organizing in the Surakarta city branch of IMM, and to know the loyalty of members in joining the Surakarta branch of the IMM organization. The subjects in this study were 5 subjects where the first subject was two alumni of the Surakarta city branch IMM

with different periods of leadership, the second was a member of the Surakarta city branch IMM who was still actively studying in the final semester, the third was a member of the Surakarta city branch IMM who had graduated from college and the fourth is a member of the IMM Surakarta city branch who served for an initial period. The selection of informants was carried out by researchers using technique purposive sampling with the criteria for members of the branch leadership of the Surakarta Muhammadiyah Student Association who had been active for two years in structural and who had participated in Darul Arqom Madya, both alumni and active members. This research uses qualitative research methods with a descriptive analysis approach. Data collection was carried out through interviews. As for data analysis with data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study were that all informants stated that loyalty was built because the values and organizational culture in the Muhammadiyah Student Association were positive, it was built because of the approach method that did not only rely on structural but also cultural. There are several factors that affect organizational loyalty in the Muhammadiyah Student Association, namely: Internal factors that come from individuals such as sincerity as a form of spirituality, external factors come from leadership support such as moral support and providing comfort to work and friends such as helping each other carry out tasks in the organization and supporting factors in the form of rules that apply in an organization.

Keywords: imm members, branch managers, loyalty

1. PENDAHULUAN

Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi sosial keagamaan terbesar di Indonesia. Seperti yang tertuang pada anggaran dasar, Muhammadiyah adalah gerakan islam, *da'wah amar ma'ruf nahi munkar dan tajdid*, bersumber pada al-qur'an dan as-sunnah. Muhammadiyah didirikan oleh Kiai Haji Ahmad Dahlan dengan tujuan menegakkan dan menjunjung tinggi Agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Dalam rangka mencapai tujuannya salah satu strategi Muhammadiyah adalah membentuk ORTOM atau organisasi otonom. ORTOM adalah organisasi atau badan yang dibentuk oleh Persyarikatan Muhammadiyah yang dengan bimbingan dan pengawasan, diberi hak dan kewajiban untuk mengatur rumah tangga sendiri, membina warga Persyarikatan Muhammadiyah tertentu dan dalam bidang-bidang tertentu pula dalam rangka mencapai maksud dan tujuan Persyarikatan Muhammadiyah (Paresti, 2016). ORTOM Muhammadiyah terdiri dari Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM), Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Hisbul

Wathan (HW), Tapak Suci Putera Muhammadiyah (TS PM), Pemuda Muhammadiyah (PM), Nasyiatul Aisyiyah (NA), dan Aisyiyah (MPKPPM, 2015). ORTOM memiliki peran yang sangat nyata dalam membantu kader Muhammadiyah yang berpotensi dan loyal untuk memajukan dan pengembangan dakwah Muhammadiyah (Nasir, 2012). Muhammadiyah yang menasbihkan sebagai gerakan tajdid, mau tidak mau harus membina kader-kader muda untuk melanjutkan roda organisasi kedepan (Suratman, 2009).

ORTOM Muhammadiyah yang menjadi objek dari penelitian ini adalah IMM. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) adalah organisasi mahasiswa islam yang termasuk salah satu ORTOM Muhammadiyah. IMM didirikan pada tahun 1964 dan diprakarsai oleh Djazman Al Kindi, Rosyad Saleh, Margono, dan Sudibyo Markus, guna menjadi wadah bagi mahasiswa secara umum dan mahasiswa yang sekolah di muhammadiyah secara khusus untuk menimba ilmu tambahan di luar kampus dan juga mengaktualisasikan ilmu yang didapat di kampus (Fathoni, 1990). Tujuan dari IMM yaitu “Mengusahakan Terwujudnya Akademisi Islam Yang Berakhlak Mulia Dalam Rangka Mencapai Tujuan Muhammadiyah” (IMM, 2018). IMM merupakan organisasi pergerakan Islam yang bergerak di kalangan mahasiswa, yang mempunyai tujuan menciptakan kader-kader yang matang bagi perkaderan Muhammadiyah (Suratman, 2009).

Perkaderan merupakan sarana yang digunakan IMM untuk mentransfer nilai-nilai yang ada pada IMM. Saat menjalani proses perkaderan, kader-kader IMM ditanamkan ideologisasi IMM agar kader mampu menyerap nilai-nilai atau kompetensi dasar dari IMM. Nilai yang sangat penting yang ditegaskan IMM adalah *lillahita'ala* karena IMM adalah organisasi non profit. Ranah gerak IMM yaitu keagamaan, kemahasiswaan, dan kemsyarakatan, dimana dalam berjuang untuk mencapai tujuan IMM hendaknya kader-kader IMM memiliki semangat berdakwah seperti Rasulullah SAW (IMM, 2011). IMM adalah organisasi islam maka sudah tentu menjadikan Al-Quran dan hadist sebagai landasan dalam bergerak . Salah satu ayat Al-Quran yang dijadikan landasan IMM untuk berjuang yaitu *“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru*

kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung” (QS. Surat Al-Imran: 104).

Arah perkaderan IMM adalah penciptaan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas akademik yang memadai sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman, yang berakhlakul karimah dengan proyeksi sikap individual yang mandiri, bertanggungjawab dan memiliki komitmen serta kompetensi perjuangan dakwah Islam *Amar Ma'ruf Nahi Munkar* sesuai dengan falsafah perkaderan IMM yang mengembangkan nilai-nilai uswah, pedagogi-kritis, dan hikmah untuk mewujudkan gerakan IMM sesuai dengan falsafahnya yakni sebagai gerakan Intelektual dengan penjelasan sebagai pemaksimalan akal dalam membaca fenomena untuk mencari kebenaran yang bersumber pada Al Qur'an dan Sunnah terformulasikan dalam humanisasi, liberasi, transendensi sebagai ruh dalam setiap perkaderan yang dilakukan oleh IMM (IMM, 2011). Menciptakan kader IMM sebagai *creative minority* dan *agent of enlightenment* adalah usaha perkaderan untuk meningkatkan kader yang mempunyai kesadaran tinggi atas organisasinya (Organisasi, 2019).

Sistem perkaderan ikatan yang dijadikan landasan IMM dalam mengkader, secara filosofis merupakan penerjemahan perkaderan yang dilakukan oleh Rasulullah SAW yaitu Darul Arqom (IMM, 2011). Perkaderan IMM terbagi menjadi dua yaitu formal dan non formal. Perkaderan formal terdiri dari Darul Arqom Dasar (DAD), Latihan Instruktur Dasar (LID), Latihan Administrasi dan Manajemen Organisasi (LAMO), dan Pendidikan Khusus IMMawati (DIKSUSWATI), sedangkan perkaderan non formal terdiri dari MASTA dan diskusi santai antara pimpinan dan kader (Lestari, 2017). Melalui perkaderan formal kader diajarkan untuk mengetahui lebih dalam sejarah, tujuan, strategi dalam berdakwah maupun keilmuan yang menunjang kapasitas intelektual sehingga kader merasa mendapat manfaat dan muncul rasa memiliki organisasi yang mendorong loyalitas. Selain melalui perkaderan formal, perkaderan informal juga memegang peran penting dalam kelanjutan organisasi IMM. Di dalam perkaderan non formal kader diajarkan untuk mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat pada perkaderan formal dan pendampingan secara kultural oleh pimpinan

supaya implementasi ilmu yang dimiliki dapat tersalurkan secara efektif sehingga secara sadar hal ini mengarahkan pada loyalitas terhadap organisasi. Perkaderan non formal yang salah satu bentuknya adalah perkaderan kultural memiliki contoh dari penerapan pertemuan-pertemuan yang bisa berupa diskusi sekaligus makan dan jalan-jalan bersama. Kegiatan kultural menjadi salah satu cara untuk mengaplikasikan ideologi IMM dan trikompetensi dasar yaitu dengan mengadakan bakti sosial, pelatihan baca Al Quran, pelatihan mubaligh, maupun diskusi tematik. Bakti sosial menjadi kegiatan rutin setiap periode yang menjadi realisasi nilai humanitas dengan mengamalkan *amar ma'ruf* dalam falsafah perkaderan IMM begitu juga pelatihan baca Al Quran dan pelatihan mubaligh yang merealisasikan nilai religius dalam kompetensi dasar ikatan memberi daya tarik tersendiri bagi kader dalam pengembangan *public speaking* ataupun diskusi tematik yang memberi pemahaman terstruktur dari hasil kajian-kajian rutin sesuai silabus yang sudah dibentuk pada awal periode sehingga memberikan metode pemahaman yang efisien dan terukur kepada kader. Melalui kegiatan-kegiatan yang menyenangkan dan dilakukan bersama-sama antar pimpinan IMM dengan kader diharapkan bisa membangun kedekatan emosional sekaligus mentransfer ideologi gerakan IMM untuk meningkatkan kepercayaan dan loyalitas kader. Perkaderan kultural harus menciptakan keseimbangan *man of think* dan *man of action*. Dalam hal ini salah satu pendiri IMM Mohamad Djazman telah menjadi keduanya, pemikir dan penggerak bagi persyarikatan Muhammadiyah. Sebagai penggerak, ia adalah pencetus sekaligus pimpinan pertama BPK sebagai wadah untuk mensistematisasikan perkaderan Muhammadiyah secara nasional (Muhammadiyah, 2017).

IMM kota Surakarta periode 2019-2020 terdiri dari 32 kader sebagai anggota struktural cabang (IMM, 2019). Sebagai langkah awal peneliti telah melakukan wawancara kepada kader IMM pada tahun 2020. Berdasarkan hasil wawancara terhadap YH salah satu anggota IMM angkatan 2017 menyatakan bahwa terhambatnya kader dalam mewujudkan tujuan IMM yaitu; pertama, pemahaman kader yang hanya sebatas tahu secara tekstual tujuan IMM dan belum paham ranah gerakan IMM itu sendiri. Kedua, penanaman perkaderan yang

kurang mendalam sehingga kader tidak paham apa yang harus di prioritaskan dalam ber IMM. Ketiga, minimnya kemauan kader untuk mengikuti perkaderan utama tingkat lanjut sehingga memengaruhi pengetahuan dan kedewasaan menyelesaikan masalah yang menyebabkan kader mempunyai karakter mudah tersinggung, cepat puas atas hasil yang dicapai maupun kurang inisiatif. Sedangkan WF yang juga salah satu anggota IMM angkatan 2015 menambahkan bahwa tidak loyalnya kader terhadap organisasi disebabkan kurang pahamnya individu terhadap tujuan IMM dan permasalahan antar anggota yang berlarut-larut yang menyebabkan sikap acuh terhadap organisasi sehingga keluar dari IMM. Didapatkan pula dari hasil wawancara beberapa hal positif yang dirasakan oleh anggota IMM AF angkatan 2015 diantaranya mendapatkan pengalaman yang tidak didapat dalam bangku perkuliahan seperti pelatihan kepenulisan, pelatihan design, pelatihan dakwah kampus, maupun manajemen organisasi dan kepemimpinan sehingga secara individu memiliki rasa memiliki dan selalu ingin mendukung kegiatan IMM. Selanjutnya MR alumni IMM angkatan 2013 menambahkan bahwa IMM memberi banyak ilmu, relasi sosial maupun pembelajaran atas rasa tanggung jawab saat di struktural yang menumbuhkan jiwa pelopor dan kepercayaan terhadap IMM.

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan pendapat Dessler (dalam Siswanto, 2008) bahwa loyalitas adalah sikap emosional individu untuk mencintai dan menyenangkan pekerjaannya dalam suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas mereka maka akan semakin tinggi intensitas dan kesenangan untuk melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Yusuf (2010) juga berpendapat bahwa loyalitas adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada tugas yang diberikan, kelompok, maupun terhadap pemimpin. Menurut Fletcher (dalam Malik, 2014) loyalitas adalah kesetiaan kepada organisasi dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati individu lain pada waktu dibutuhkan. Robbins (2006) mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan melindungi dan menyelamatkan diri seseorang. Hasibuan (2002) menambahkan bahwa loyalitas sebagai kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam

maupun di luar pekerjaan. Berdasarkan definisi loyalitas diatas penulis menyimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasinya yang tercermin dari perilaku berbakti, tidak mengkhianati, melindungi, menyelamatkan, menjaga dan membela kelompok, tugas-tugas, dan pemimpin suatu organisasi.

Menurut Reichheld (2000) semakin tinggi loyalitas para anggota di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Menurut Isnan dan Indrayanti (2018) semakin tinggi motivasi seseorang untuk menjalin atau membangun hubungan pertemanan dengan orang lain maka semakin tinggi pula loyalitasnya. Kerjasama tim dan budaya organisasi mempengaruhi loyalitas seorang anggota organisasi (Setiawan, 2018). Menurut Steers dan Porter (dalam Soegandhi dkk, 2013) tingkat loyalitas seseorang terhadap organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi, dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Adapun aspek-aspek perwujudan loyalitas anggota organisasi menurut Dessler (dalam Siswanto, 2008) yaitu : 1. Taat pada peraturan. 2. Tanggung jawab pada perusahaan. 3. kemauan untuk bekerja sama. 4. Rasa memiliki. 5. Hubungan antar pribadi. 6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Saydam (2000) memaparkan beberapa aspek loyalitas organisasi adalah sebagai berikut: a) Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. b) Bertanggung jawab yaitu kesanggupan seorang anggota dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. c) Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.

Kemudian untuk mengetahui seberapa baik tingkat loyalitas anggota maka akan terlihat dari beberapa ciri yaitu, pertama ialah kejujuran, kejujuran

merupakan hal yang penting ketidak jujuran di organisasi akan merugikan banyak orang terutama organisasi. Kedua ialah memiliki persaaan memiliki organisasi, hal ini sangatlah penting karena tanpa perasaan memiliki anggota tidak akan maju dan berkembang. Ketiga ialah mengerti kesulitan organisasi, setiap anggota haruslah mengerti kesulitan organisasi agar dapat menyelesaikan kesulitan tersebut. Keempat ialah melaksanakan tugas lebih baik dari apa yang diminta organisasi, ini merupakan hal yang sulit namun dengan perilaku seperti ini organisasi akan semakin lebih baik. Kelima ialah menyimpan rahasia organisasi, penting menjaga rahasia organisasi agar tidak diketahui oleh organisasi yang lain. Keenam, Menjaga maupun meninggikan citra organisasi, dan yang terakhir adalah tidak apriori terhadap perubahan (Poerwopoespito, 2000). Menurut Fatkhurohmah (2019) loyalitas anggota merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang terwujud dengan kesediaan untuk mencurahkan kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi serta menyimpan rahasia dan tidak melakukan usaha-usaha yang merugikan organisasinya dengan didasarkan semangat tanpa pamrih dari kelompok atau organisasi tersebut.

Faktor pada loyalitas mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi dapat terpenuhi apabila memiliki karakteristik seperti yang diharapkan anggota dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis menentukan tujuan yaitu mendeskripsikan loyalitas anggota IMM cabang kota Surakarta, mengetahui faktor yang menghambat dan mendukung loyalitas anggota dalam berorganisasi di IMM cabang kota Surakarta, maupun mengetahui loyalitas anggota dalam mengikuti organisasi IMM cabang kota Surakarta. Adapun manfaat dari adanya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana loyalitas anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah cabang kota Surakarta, sehingga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan, renungan dan pembelajaran untuk dapat meningkatkan semangat dalam organisasi oleh anggota maupun masyarakat. Berdasarkan paparan diatas, muncul pertanyaan dari peneliti bagaimana loyalitas anggota pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah cabang kota Surakarta? Apa faktor yang

menghambat dan mendukung loyalitas anggota dalam berorganisasi di IMM cabang kota Surakarta?

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yakni penelitian yang menghasilkan deskripsi berupa kata-kata atau lisan dari fenomena yang diteliti atau dari orang yang berkompeten dibidangnya (Moleong, 2017). Penelitian ini bersifat *deskriptif analisis*, yakni penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan pada fakta yang diperoleh di lapangan (Arikunto, 2009). Pemilihan responden dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu sampel yang dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih oleh peneliti menurut ciri-ciri spesifik yang dimiliki sampel (Arikunto, 2011).

Informan adalah orang-orang yang berhubungan langsung dalam memberikan informasi tentang situasi dan kondisi lokasi atau obyek penelitian (Moleong, 2010). Penelitian ini akan dilaksanakan di Surakarta yang berasal dari sumber primer. Sumber primer dalam penelitian ini adalah anggota pimpinan cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah kota Surakarta yang pernah aktif selama dua tahun didalam struktural dan yang telah mengikuti Darul Arqom Madya baik yang sudah menjadi alumni maupun anggota aktif. Informan yang memenuhi kriteria diambil untuk menjadi subyek penelitian sejumlah 5 informan, dimana informan pertama adalah dua alumni IMM cabang kota Surakarta yang berbeda periode kepemimpinan, saat ini alumni tersebut telah bekerja sebagai tenaga pendidikan di kampus dan tenaga administrasi di rumah sakit, kedua adalah anggota IMM cabang kota Surakarta yang masih aktif kuliah di semester akhir, ketiga adalah anggota IMM cabang kota Surakarta yang sudah lulus kuliah dan keempat adalah anggota IMM cabang kota Surakarta yang menjabat satu periode awal.

Table 1. Karakteristik Responden

No.	Inisial	Usia	Jenis kelamin*	Pekerjaan	Pendidikan akhir
1.	RF	± 32 tahun	L	Direktur lembaga filantropi	S1
2.	MA	±25 tahun	P	Ibu rumah tangga	S1
3.	WM	± 23 tahun	P	<i>Fresh graduate</i>	S1
4.	AF	±23 tahun	L	mahasiswa	SMA
5.	AR	±22 tahun	L	mahasiswa	SMA

L: laki-laki; P: perempuan

Penelitian dilaksanakan pada kondisi pandemi Covid-19 menggunakan metode wawancara yang dilaksanakan sesuai dengan mematuhi protokol kesehatan seperti menggunakan masker oleh peneliti dan informan, mencuci tangan atau menggunakan *handsanitaizer* sebelum memulai, menentukan jarak antara peneliti dan informan satu hingga satu setengah meter saat proses wawancara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui sistem wawancara semi terstruktur, yakni peneliti bebas mengeksplorasi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sesuai situasi dan alur ilmiah yang terjadi pada saat wawancara berlangsung dan bersifat terbuka sesuai dengan *guideline interview* yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari partisipan (Herdiansyah, 2013; Creswell, 2009).

Proses wawancara diawali dengan pemberian *informed consent* (IC) sebagai bentuk bukti kesediaan informan berpartisipasi pada penelitian. Proses selanjutnya yaitu dilakukannya wawancara dengan ketentuan mencuci tangan menggunakan sabun atau menggunakan *handsanitaizer* terlebih dahulu, menggunakan masker, jarak antara *interviewer* dan *interviewee* sejauh satu sampai satu setengah meter. Alat bantu untuk merekam hasil wawancara yaitu *voice recorder* sejumlah satu buah. Proses wawancara dilakukan sebanyak satu kali terhadap semua responden.

Data yang diperoleh dari proses penelitian dianalisis dengan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, display data dan yang terakhir penarikan kesimpulan atau verifikasi (Herdiansyah, 2015).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Loyalitas anggota IMM pada organisasi

Loyalitas anggota IMM terlihat dari semua informan sepakat bahwa sebuah aturan harus ditaati dan dijalankan, terlebih lagi aturan itu dibuat atas kesepakatan bersama, selaras dengan hasil penelitian Suroto (2014) menjelaskan bahwa aturan dalam organisasi adalah bentuk rambu-rambu bagi anggota dalam menjalankan kegiatan organisasi, aturan tersebut telah ada dan senantiasa dikembangkan oleh pengurus organisasi tersebut sebagai bagian maupun bentuk kreatifitas dari dalam diri mahasiswa melalui program-program organisasi yang sedang maupun akan dijalankan. Loyalitas anggota juga tercermin dari pola orbitasi informan penelitian dimana setelah purna tugas dari IMM, mereka bekerja di amal usaha Muhammadiyah serta tetap berorganisasi di hierarki Muhammadiyah dengan level yang berbeda seperti pemuda Muhammadiyah, Nasyiatul Aisyiyah dan sebagainya. Adanya aturan dalam organisasi untuk mengatur dan menjalankan dengan rapi sehingga anggota dapat tersistematis dalam merealisasikan tujuan yang ada pada organisasi tersebut, dari semua informan bersepakat bahwa ketatan anggota terhadap aturan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keyakinan pada aturan yang ada, sikap teman dan teladan dari pimpinan organisasi (Multazam, 2019). Selain taat pada aturan kelima subjek juga menjelaskan perlunya komitmen dan saling percaya antar individu pada tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh ketua atau pemimpin organisasi, sesuai dengan penelitian Suroto (2016) bahwa rasa tanggung jawab pada anggota organisasi dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan dalam organisasi. Organisasi mahasiswa memiliki peran penting dalam membentuk karakter positif bagi mahasiswa, mereka tetap ikut bertanggung jawab penuh terhadap suksesnya program

organisasi secara umum baik itu bersifat kepanitiaan kegiatan maupun agenda-agenda organisasi lainnya (Basri & Dwiningrum, 2020).

Kerjasama antar anggota dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan organisasi, bentuk Kerjasama tersebut dapat berupa pertukaran ide, gagasan dan juga tenaga. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hadiwijaya & Amalyasari (2019) bahwa bentuk Kerjasama mahasiswa dapat berupa pertukaran informasi, saling membantu Ketika mengalami kesulitan dan melakukan kegiatan diskusi untuk saling mengasah pemikiran. Kerjasama tersebut dapat dibentuk melalui kegiatan formal maupun kultural (Wulandari, Arifin & Irmawati, 2015). Terdapat berbagai cara dalam membangun hubungan yang akrab dengan anggota lain baik menggunakan pendekatan kognitif maupun emosional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Cahyorinartri (2018) bahwa relasi atau hubungan antar anggota dapat dibentuk baik melalui pelatihan khusus atau dengan kedekatan emosional antar anggota, kesadaran individu terhadap relasi yang positif dapat menjadi pendorong mahasiswa untuk menampilkan usaha maksimal ketika mengikuti organisasi kemahasiswaan. Hasil penelitian Kiling, Wijono, Soetjningsih & Bungan (2018) menjelaskan bahwa kesukaan mahasiswa terhadap pekerjaan organisasi mereka dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah nilai serta budaya yang ada dalam suatu organisasi.

3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota IMM pada organisasi

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat faktor-faktor penghambat dan pendukung munculnya loyalitas pada anggota IMM Cabang Kota Surakarta. Faktor pendukung adalah faktor internal serta faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan rasa ikhlas individu dalam menjalankan tanggung jawab di organisasi, serta faktor eksternal berkaitan dengan model komunikasi antar anggota dan gaya kepemimpinan, kelima subjek menyampaikan bahwa komunikasi yang efektif, berdiskusi kultural, saling membantu satu sama lain ketika ada anggota yang membutuhkan bantuan maupun bermain bersama hingga menginap di rumah salah satu anggota memberikan kenyamanan dalam berorganisasi. Hasil tersebut sesuai dengan temuan Ayuni & Mulyani (2015)

menyatakan bahwa faktor pendukung dan penghambat dalam loyalitas anggota organisasi adalah komunikasi antar anggota, beban kerja serta kepuasan dalam berorganisasi. Hasil penelitian Setiawan (2018) juga menemukan bahwa kerjasama tim dan budaya organisasi dapat membentuk loyalitas seseorang dalam berorganisasi.

Sedangkan faktor penghambat adalah keuangan dan beban kuliah, seperti yang disampaikan oleh subjek AR bahwa terkadang ada kesulitan dalam membagi waktu antara tugas kuliah dan tuntutan organisasi yang mempunyai *deadline* secara bersamaan sehingga perlu mengorbankan salah satu dari tugas tersebut antara terlambat dalam menghadiri agenda organisasi atau terlambat dalam mengumpulkan tugas kuliah. Berbeda dengan subjek AR, subyek RF menyatakan bahwa keuangan dan kurang terbukanya terhadap hal-hal baru menjadikan faktor terhambatnya loyalitas anggota, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Poerwopoespito (2000) bahwa salah satu ciri loyalitas anggota yang baik adalah tidak apriori terhadap perubahan.

4. PENUTUP

Loyalitas organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang efektifitas kegiatan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian telah menjelaskan bahwa loyalitas organisasi pada mahasiswa dapat dilihat dari seberapa besar ketaatan mereka pada aturan organisasi, bagaimana tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, hubungan antar anggota serta kesukaan terhadap pekerjaan. Keseluruhan informan menyatakan bahwa loyalitas terbagun karena nilai dan budaya organisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang positif, hal tersebut terbangun karena metode pendekatan yang tidak hanya mengandalkan struktural tetapi juga kultural. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas organisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yaitu: faktor internal yang bersumber dari individu seperti rasa ikhlas sebagai bentuk spiritualitas, faktor eksternal berasal dari dukungan pimpinan seperti dukungan moral yang memberikan rasa nyaman dalam berorganisasi dan teman seperti saling membantu menjalankan tugas dalam organisasi serta faktor pendukung

berupa aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Adapun saran bagi penelitian selanjutnya yang meneliti tentang fenomena loyalitas organisasi diharapkan dapat mengeksplorasi hal-hal yang lebih khusus selain dari dalam organisasi, seperti pengaruh regulasi kampus dan beban akademik dalam membentuk loyalitas anggota organisasi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (1987) *Penelitian Kependidikan*. Cet.1. Bandung: Angksara.
- Arikunto, S. (2009) *Manajemen Penelitian*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2011) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cet.14 Edi. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Basri , B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, 15(1), 139-158.
- Cahyorinartri. (2018). Motivasi Mahasiswa Berorganisasi Di Kampus. *Jurnal Insight*, 2(2), 27-38.
- Farid Fathoni A.F ., 1964-1989 (1990) *Kelahiran Yang Dipersoalkan*.pdf. Cet.1. Surabaya: PT.Bina Ilmu.
- Fatkhurohmah, Poerwanti Hadi Pratiwi, M.Si., Aris Martiana, M.Si.-UNY, F. uny. ac. i. 2–10.
- Hadiwijaya, M., & Amalyasari , M. R. (2019). Implementasi Prinsip Kerjasama Mahasiswa Multikultural Di Kota Malang. *KEMBARA: Jurnal Keilmuan Bahasa*, 5(2), 219-230.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi keli. Jakarta: Bumi Aksara.
- IMM, D. (2019) ‘SK Keputusan Nomor :95/A-1/XI/2019 Tentang Pengesahan Struktural Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah kota Surakarta Periode 2019-2020’.
- IMM, K. I. D. (2011) *Sistem Perkaderan Ikatan IMM*. Jakarta: DPP IMM Periode 2008 - 2010.
- IMM, T. D. (2018) *Membangun kemandirian membumikan nalar gerakan*. Cet. 1. Edited by Zelahenfi. Malang: DPP IMM bekerjasama dengan Renaissance Publishing.

- Jauhari, A. (2016) Aktivitas Muhammadiyah Dalam Bermasyarakat Dan Bernegara (Studi Muhammadiyah Kabupaten Lamongan), 5(2), pp. 268–281.
- Kiling, I. Y., Wijono, S., Soetjningsih, C. H., & Bunga, B. N. (2018). Motivasi Berorganisasi dan Budaya Organisasi Fungsionaris Senat Mahasiswa. *Conference: Seminar Nasional "Aspek Perilaku Manusia Dalam Pengambilan Keputusan Ekonomi, Bisnis dan Birokrasi"*At: Kupang, Indonesia (hal. 75-95). Kupang: Universitas Nusa Cendana.
- Lestari, M. D. (2017) Perkaderan Intelektual Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kabupaten Sukoharjo, 15(1).
- Moleong, L. J. (2010) Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, hlm. 132.
- Moleong, L. J. (2017) Metode Penelitian Kualitatif. Cet. 37 Ed. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- MPKPPM, (2015) Sistem Perkaderan Muhammadiyah. Yogyakarta: Majelis Pendidikan Kader Pimpinan Pusat Muhammadiyah, hlm. 39.
- Organisasi, B. (2019) Mengusahakan Intelektual Sebagai Jalan Pencerahan. Surakarta: Pimpinan Cabang IMM kota Surakarta 2019-2020.
- Paresti, N. (2016) Pendidikan Perkaderan Gerkan Kepanduan Hizbul Wathan Kafilan Penuntun Moh. Djazman Universitas Muhammadiyah Surakarta Dalam Menyiapkan Kader Militan Muhammadiyah. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/46399>.
- Robbins, S. (2006) Perilaku Organisasi. edisi kese. jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Muhammadiyah,S. (2017) Ilmu Amaliah Amal Ilmiah. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi Pada Organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 6(3), 535-546.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo (2002) Manajemen tenaga kerja Indonesia, *Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cet. 2. Bandung: Alfabeta.
- Suratman. (2009) Pendidikan Kader Imm, pp. 0–14. Available at: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/3218>.
- Suroto, S. (2016). Dinamika Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan Berbasis Kearifan Lokal Dalam Upaya Memperkuat Karakter Unggul Generasi Muda. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(2), 1040-1046.

- Teguh, M. (2001) Metodologi penelitian ekonomi : teori dan aplikasi. Cet. 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, B., Arifin, F., & Irmawati, D. (2015). Peningkatan Kemampuan Kerjasama dalam Tim Melalui Pembelajaran Berbasis Lesson Study. *Jurnal Electronics, Informatics, and Vocational Education (ELINVO)*, 1(1), 9-16.