

**KEGIGIHAN PENGURUS IKATAN MAHASISWA  
MUHAMMADIYAH DALAM MENJALANKAN  
PENGKADERAN DI MASA PANDEMI COVID-19**



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

Oleh:

**Siti Aulia**

**F 100 170 144**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KEGIGIHAN ANGGOTA IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH  
DALAM MENJALANKAN PENGKADERAN DI MASA PANDEMI  
COVID-19**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**Siti Aulia**

**F 100 170 144**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Permata Ashfi Raihana, S.Psi., M.A**

**NIK.NIDN: 637/0622058601**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**KEGIGIHAN PENGURUS IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH  
DALAM MENJALANKAN PENGKADERAN DI MASA PANDEMI  
COVID-19**

**OLEH:**

**SITI AULIA  
F 100 170 144**

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Kamis, 16 Desember 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji**

1. **Permata Ashfi Raihana, S.Psi., M.A**

**(Ketua Dewan Penguji)**



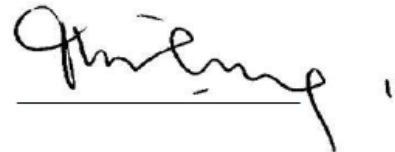
2. **Aad Satria Permadi, S.Psi., M.A**

**(Anggota I Dewan Penguji)**



3. **Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**(Anggota II Dewan Penguji)**



Surakarta, 16 Desember 2021  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan,



**Prof. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D**

**NIK.NIDN: 799/0629037401**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan 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, 7 Januari 2022

Yang menyatakan,



**SITI AULIA**  
F 100 170 144

# **KEGIGIHAN PENGURUS IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH DALAM MENJALANKAN PENGKADERAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

## **Abstrak**

Proses pengkaderan IMM di masa pandemi covid 19 semuanya berbasis online dan atau hybrid maka dalam pelaksanaannya hambatan yang dirasakan yaitu emosional dalam pengkaderan masih kurang, tidak kenal kader dengan pimpinan, susah sinyal dan terbatas kuota internet. Sehingga menimbulkan disorientasi organisasi karena hanya berdasar media, kurang komunikasi, kurang kerjasama, susah jaringan dan susah mendapatkan kader. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan kegigihan anggota dan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kegigihan anggota dalam menjalankan pengkaderan IMM Cabang Kota Surakarta di masa pandemi covid 19. Pertanyaan penelitian ini mengenai tentang bagaimana gambaran kegigihan anggota IMM dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19 serta faktor-faktor yang memengaruhi kegigihan anggota IMM dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19. Jumlah informan sebanyak 4 orang melalui teknik purposive sampling dengan kriteria anggota dari bidang kader dan korps Instruktur, mengikuti Darul Arqam Madya ataupun belum dan anggota aktif 4 periode kepemimpinan di IMM Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara semi terstruktur yang mengacu pada guideline interview dengan pendekatan analisis tematik interpretatif. Hasil dari penelitian ini adalah kegigihan anggota IMM digambarkan dari kemampuan dalam bertahan, mampu mengatasi hambatan, memiliki tujuan, ada usaha, konsisten dan tekun, ada harapan, mampu mengambil pelajaran dan mendapatkan pengalaman baru dalam menjalankan pengkaderan IMM. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kegigihan anggota IMM yaitu adanya konsistensi, ketekunan, loyalitas, hambatan-hambatan dan pendukung terhadap tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pengkaderan IMM di masa pandemi covid 19.

**Kata kunci:** ikatan mahasiswa muhamamdiyah, kegigihan, pengkaderan, pandemi covid-19

## **Abstract**

The IMM cadre process during the COVID-19 pandemic was all online and/or hybrid based, so in its implementation the perceived obstacles were lack of emotion in cadre, not familiar with cadres and leaders, difficult signals and limited internet quota. This causes disorientation of the organization because it is only based on the media, lack of communication, lack of cooperation, difficulty in networking and difficulty in getting cadres. The purpose of this study is to describe the grit of members and to find out the factors that influence the grit of members in carrying out the cadre of IMM Surakarta City Branch during the covid 19 pandemic. This research question is about how the description of the grit

of IMM members in carrying out cadre during the covid 19 pandemic and the what factors affect the grit of IMM members in carrying out cadre during the covid 19 pandemic. The number of informants is 4 people through purposive sampling technique with criteria for members from the cadre field and Instructor corps, following Darul Arqam Madya or not and active members for 4 leadership periods at IMM Surakarta City. This study uses descriptive qualitative methods through semi-structured interviews that refer to guideline interviews with an interpretive thematic analysis approach. The results of this study are the grit of IMM members is described by the ability to survive, be able to overcome obstacles, have goals, have effort, be consistent and diligent, have hope, be able to take lessons and gain new experiences in running IMM cadre. The factors that influence the grit of IMM members are consistency, grit, loyalty, obstacles and support for the duties and responsibilities of carrying out IMM cadre during the covid 19 pandemic.

**Keywords:** cadre, covid-19 pandemic, grit, muhammadiyah student association

## **1. PENDAHULUAN**

Pada dasarnya Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan suatu wadah pergerakan bagi mahasiswa Islam yang berpedoman pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. IMM memiliki bidang fokus gerakan yaitu keagamaan, kemahasiswaan, dan kemasyarakatan dengan tri kompetensi dasar religiusitas, intelektualitas, dan humanitas, sekaligus organisasi yang menyanggah status sebagai organisasi otonom (ORTOM) Muhammadiyah (Hidayat, 2017). IMM didirikan pada 29 Syawal 1384 H yang bertepatan dengan tanggal 14 Maret 1964 M (IMM, 2018). IMM Kota Surakarta hadir sebagai wadah untuk pergerakan mahasiswa khususnya bagi kader-kader Muhammadiyah dan umumnya bagi mahasiswa/i yang sedang menuntut ilmu di Perguruan Tinggi Kota Surakarta.

IMM Kota Surakarta terdiri dari 35 pengurus. Pengurus adalah pimpinan yang berada di struktural dan sudah mengikuti Darul Arqam kemudian menjabat sesuai jangka periode satu tahun. Dalam menjalankan pengkaderan disebuah organisasi IMM difokuskan pada Bidang Kader dan Korps Instruktur. Bidang Kader memiliki arah kebijakan program kerja yaitu melakukan improvisasi ideologi IMM secara komprehensif yang didasarkan atas kajian epistemologis dan Korps Instruktur yaitu diarahkan untuk merapikan manajemen dalam pengolahan perkaderan ikatan dan melakukan penelitian.

Bidang Kader memiliki garis-garis besar dalam haluan organisasi yaitu: 1) Merumuskan interpretasi ideologi IMM dalam uraian materi pokok perkaderan IMM; 2) Menerapkan *mapping* perkaderan secara tertulis dan tersistem agar perkaderan dapat terukur dan terarah; 3) Mengkaji dan merumuskan perkaderan IMM; 4) Menjaga komunikasi dengan baik kepada alumni-alumni IMM; 5) Merumuskan sistem pendampingan perkaderan di komisariat baru. Korps Instruktur memiliki garis-garis besar dalam haluan organisasi yaitu; 1) Memaksimalkan manajemen perkaderan ikatan; 2) Memasifkan pendidikan dan pengembangan instruktur ikatan; 3) Mengklasifikasikan rumusan tujuan perkaderan ikatan (IMM, 2020).

IMM Kota Surakarta memiliki beberapa bidang diantaranya; bidang Organisasi, bidang Kader, bidang Hikmah, bidang Riset dan Pengembangan Keilmuan, bidang Sosial dan Pengabdian Masyarakat, bidang IMMawati, bidang Tabligh, bidang Seni dan Bina Olahraga, bidang Kewirausahaan, dan bidang Media dan Komunikasi. Kemudian dari beberapa bidang diatas yang melakukan fokus untuk pengkaderan di IMM adalah Bidang Kader dan Unit Pembantu Pimpinan (UPP) yaitu Korps Instruktur yang menjalankan pengkaderan dilapangan ketika berlangsung nya kegiatan pengkaderan secara tingkat komponen maupun tingkat yang berjenjang (IMM, 2020).

Struktural cabang IMM kota Surakarta periode 2020-2021 terdiri dari 35 anggota IMM (IMM, 2020). Sebagai langkah awal peneliti melakukan wawancara awal kepada anggota IMM cabang kota Surakarta periode 2020-2021 yang menjalankan amanah nya di IMM pada masa pandemi covid 19. Berdasarkan hasil wawancara terhadap FAS salah satu pengurus IMM angkatan 2017 menyatakan bahwa:

*"pengkaderan di masa pandemi covid 19 dijalankan secara online dan atau hybrid. Kegiatan di masa pandemi secara pengkaderan perasaannya kurang, namun tidak boleh lengah jadi pengkaderan tetap dilakukan berbasis online walaupun emosional belum dapat, tidak kenal kader dengan pimpinan atau sebaliknya. Namun ini salah satu ikhtiar kita agar pengkaderan tidak mati karena jantungnya organisasi"*.

Kendala yang dialami ketika kegiatan berlangsung di masa pandemi covid 19 FAS menyebutkan bahwa:

*“Kendala yang dirasakan secara pribadi adanya disorientasi organisasi dalam pengkaderan karena hanya berdasar pada media tidak bisa banyak tatap muka dan kurang komunikasi. Sehingga hal yang sangat menyulitkan bagi saya dalam pengkaderan masa pandemi ini adalah komunikasi dan bekerjasama dalam mencapai tujuan menjadi lambat”* (Wawancara Awal, 16 April 2021).

RA yang juga salah satu pengurus IMM periode 2020-2021 menambahkan bahwa:

*“Kegiatan di masa pandemi covid 19 kajian-kajian dan kegiatan belajar bersama dan kegiatan lainnya dilaksanakan secara online. Namun walaupun kegiatan online pengkaderan sangat penting karena tugas nya untuk membentuk generasi selanjutnya karena organisasi pergerakan jadi ada pandemi ataupun tidak pengkaderan terus berjalan”*.

Kendala yang dialami oleh RA pada saat kegiatan berlangsung menyebutkan bahwa:

*“Kendala ada di jaringan karena ada beberapa kader atau pimpinan rumah nya ada yang di pelosok dan kuota internet juga terbatas bisa hanya untuk zoom meeting saja bahkan ada beberapa yang tidak bisa dihubungi. Di masa pandemi ini juga susah mendapatkan kader dengan jumlah 20 saja bersyukur”* (Wawancara Awal, 16 April 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ada perbedaan antara pengkaderan secara langsung atau tatap muka dengan pengkaderan secara online di masa pandemi covid 19. Informan menjelaskan bahwa pada kegiatan pengkaderan di masa pandemi covid 19 semuanya berbasis online dan atau *hybrid* maka dalam pelaksanaannya yang dirasakan yaitu perasaan atau emosional dalam pengkaderan masih kurang, tidak kenal kader dengan pimpinan, susah sinyal dan terbatas kuota internet. Sehingga menimbulkan disorientasi organisasi karena hanya berdasar media, kurang komunikasi, kurang kerjasama, susah jaringan dan susah mendapatkan kader. Maka dari itu berdasarkan kesimpulan diatas peneliti tertarik untuk melakukan



penelitian bagaimana gambaran kegigihan anggota dan faktor-faktor yang memengaruhi kegigihan anggota dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19 ini.

Perkaderan ikatan dapat diartikan sebagai proses bagi kader-kader untuk mencari pembelajaran dalam hidup, baik ketika masih bersama ikatan maupun ketika sudah tidak lagi berada dalam struktur ikatan. Secara filosofis, konsepsi pembentukan kader yang digunakan oleh IMM merupakan adopsi dari pola kaderisasi yang dijalankan oleh Rasulullah SAW yang kemudian diterjemahkan dalam konteks era saat ini. Hal ini dapat dibuktikan dinamakannya perkaderan di IMM dengan sebutan Darul Arqam. (IMM, 2018). Pada proses perkaderan IMM terdapat komponen dan jenjang yang dijalankan oleh kader-kader IMM. Komponen perkaderan adalah seperangkat kelembagaan perkaderan yang menjadi ciri khas dan terprogram baik secara komponen pra perkaderan, komponen perkaderan utama, komponen perkaderan khusus, dan komponen perkaderan pendukung yang dilaksanakan secara langsung. Jenjang perkaderan adalah stratifikasi tahapan pengkaderan menurut tingkat kualifikasi peserta dan level kepemimpinan penyelenggara (IMM, 2011).

Semenjak pandemi Covid 19 berlangsung yakni pada akhir Desember 2019 organisasi yang awalnya secara langsung atau tatap muka akhirnya harus menggunakan sistem online dan manajemen yang baru (Agerfalk & dkk, 2020). Di masa pandemi seperti saat ini sangat diperlukan konsep manajerial organisasi yang matang dan terukur agar organisasi dapat tetap bertahan dan berjalan dengan sebagaimana mestinya, terutama dalam tataran kampus (Saifulloh & Darwis, 2020). Hal ini tentunya dalam sistematika yang sedemikian rupa tersebut merupakan hasil dari kerja keras dan kegigihan personalia yang dimiliki setiap individu yang berada dalam organisasi IMM, karena mustahil hasil konstitusi-konstitusi tersebut dilahirkan tanpa adanya perjuangan dan hal itu juga mutlak dilakukan saat memberikan pengelolaan dinamika konstitusi di masa pandemi covid 19. Oleh karena itu sifat tidak mudah menyerah atau lebih dikenal dengan kegigihan sangat mendominasi dalam pengkaderan di IMM terlebih pada masa pandemi covid 19.

Angela Duckworth mengenalkan teori kegigihan (*grit*) sebagai salah satu variabel psikologis yang menunjukkan karakter berupa perilaku-perilaku yang berupaya untuk mempertahankan bentuk semangat dan ketekunan dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang sebagaimana yang diharapkan (Duckworth, 2020). Individu yang memiliki kegigihan merupakan individu yang mampu untuk berusaha mengatasi tantangan atau hambatan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan ini juga dapat berfungsi sebagai motivasi individu untuk sebuah pencapaian. Orang yang memiliki kegigihan ini akan memandang atau menganggap sebuah prestasi sebagai sebuah tantangan dan acuan (Culin, Tsukayama, & Duckworth, 2015). Pada saat orang lain sudah merasa tidak mampu, kecewa, dan bosan pada suatu yang dikerjakannya sehingga banyak yang mundur dan merubah keputusannya, individu dengan kegigihan yang tinggi akan tetap berkomitmen pada tujuannya, berusaha pada hal yang telah dipilihnya dan mampu untuk mengatasi emosinya jika individu ini mengalami emosi-emosi di dalam prosesnya (Seligmen & Peterson, 2004).

Kegigihan memiliki dua aspek penting yaitu: 1) Konsistensi Minat (*consistency of interest*) diartikan sebagai kemampuan untuk tetap bertahan pada minat dan satu tujuan. Seseorang tidak akan mudah teralihkan atau tidak dengan mudah berubah-ubah setiap keadaan dan waktu, tetap mempertahankan minatnya dalam jangka waktu yang panjang sebagai pilihan individu tersebut; 2) Ketahanan dalam Berusaha (*perseverance of effort*) merupakan gambaran bahwa seseorang tidak memiliki rasa takut dalam menghadapi tantangan maupun hambatan yang timbul sebagai penghalang upaya untuk meraih dan mewujudkan cita-citanya, melainkan tetap sungguh-sungguh dengan upaya-upaya keras untuk mencapai tujuan jangka panjangnya (Duckworth, 2020).

Hasil penelitian Sudarji dan Priskila juga menjelaskan terdapat empat aspek kegigihan antara lain yaitu: 1) *Passion* yaitu adanya rasa cinta pada bidang yang ditekuni dapat menimbulkan atau setidaknya berdampak pada kegigihan dan ketekunan dari seorang karyawan dalam melakukan rutinitas sehari-hari serta hal-hal yang menjadi pekerjaannya. Kecintaan pada pekerjaan akan membuat karyawan bersedia untuk terus produktif dan memberikan kontribusi-kontribusi

lebih pada tempat bekerja; 2) *Deliberate Practice* yaitu berusaha untuk melatih diri secara terus menerus dalam rangka pengembangan kemampuan dan agar dapat semakin optimal serta dapat mahir/menguasai suatu hal; 3) *Sense Of Purpose* diartikan sebagai kejelasan tujuan dalam hidup, serta memiliki keterkaitan dengan “*something beyond money*”, dimana fokus tujuan tidak hanya bertumpu pada hal-hal yang bersifat materi atau harta benda, melainkan terdapat cita-cita mulia yang diiringi dengan harapan bahwa kebermanfaatannya untuk lingkungan dan orang-orang yang ada di sekitar sebagai prioritas; 4) *Hope* di mana harapan bahwa segala upaya yang dilakukan akan berbuah pada hasil yang baik dan optimal akan membuat individu menjadi lebih resilien (Sudarji & Priskila, 2019).

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kegigihan adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan, dimaknai bahwa sebagai orang yang berpendidikan memiliki kegigihan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang kurang berpendidikan pada usai yang sama; 2) Usia, dimaknai bahwa dengan orang yang usianya dewasa memiliki kegigihan yang lebih dibandingkan dengan orang berusia lebih muda. Hal ini dikarenakan orang yang lebih tua memiliki pengalaman untuk menghadapi tantangan; 3) konsistensi, dimaknai bahwa usia dan pendidikan 35% lebih kecil kemungkinannya berpindah karir (Duckworth, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut muncul rumusan masalah bagaimana gambaran kegigihan pengurus IMM dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19? Apa faktor-faktor yang memengaruhi kegigihan pengurus IMM dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19?. Dari pertanyaan tersebut peneliti menentukan tujuan yaitu mendeskripsikan kegigihan anggota dan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kegigihan pengurus dalam menjalankan pengkaderan IMM Cabang Kota Surakarta di masa pandemi covid 19. Adapun manfaat dari adanya penelitian ini yaitu untuk memberikan informasi mengenai teori kegigihan dalam bidang ilmu Psikologi Positif dan Psikologi Pendidikan, memberi masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai kegigihan, dan memberikan informasi

kepada IMM Kota Surakarta mengenai kegigihan dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19 yang diharapkan dapat digunakan sebagai acuan, renungan dan pembelajaran untuk meningkatkan semangat dan perjuangan dalam berorganisasi di IMM oleh anggota maupun kader-kader IMM.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif (Moleong, 2017). Teknik untuk memilih sampel dalam pelaksanaan penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria pengurus dari bidang kader dan korps Instruktur, mengikuti Darul Arqam Madya (DAM), anggota aktif periode 2020-2021 kepemimpinan IMM Kota Surakarta (Sugiyono, 2019). Metode yang digunakan dalam pengumpulan data melalui metode wawancara semi terstruktur dengan mengacu pada *guideline interview* yang telah dirancang sebelumnya dengan maksud untuk memunculkan pandangan serta opini dari informan (Herdiansyah, 2015). Data yang telah diperoleh dari proses penelitian kemudian diolah dengan menggunakan pendekatan analisis tematik (Braun & Clarke, 2013).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dari sumber primer penelitian yang diolah dengan menggunakan pendekatan analisis tematik diperoleh oleh peneliti bahwa ada beberapa tema yang ditemukan untuk menggambarkan kondisi pengkaderan IMM, kegigihan dan faktor-faktor yang memengaruhi dalam menjalankan pengkaderan IMM di masa pandemi covid 19 pada informan.

Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) adalah organisasi pergerakan mahasiswa yang mengarahkan perkaderan adalah sebuah upaya transformasi ideologis dalam bentuk pembinaan dan pengembangan kader baik secara kerangka ideologis maupun teknis manajerial. Sebelum pandemi covid 19 datang ke Indonesia khususnya Kota Surakarta, kondisi pengkaderan IMM Kota Surakarta berjalan dengan sebagaimana mestinya. Namun setelah datangnya pandemi covid 19 perubahan pada kondisi pengkaderan IMM sangat signifikan. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“...Tentu disini yang paling menghambat adalah ee untuk melaksanakan program kerja itu yang pertama. Terus yang kedua ee proses pengkaderan seperti itu, itu juga aktivitas komunikasi antar anggota itu yang apa namanya menjadi hambatan ya...”.*(W.YW/101-107)

*“...soal pengkaderan, yang menjadi perbedaan adalah ini koordinasinya (Iter: koordinasi ya) yang seharusnya ya butuh online lah ya butuh offline lah ya apa namanya yang butuh keluarin kuota, yang cari sinyal seperti itu...”.*(W.YW/108-113)

*“... ya pas pandemi dan disini mungkin juga adanya ketidaksiapan yang dimana program kerja itu seharusnya dilakukan secara daring ya, jadi memang kekurangan ini ya bahan untuk membuat program kerja secara daring. Itu juga terus koordinasi mungkin soal komunikasi antar anggota itu yang menjadi hambatan-hambatan. Karena setiap anggota itu kan semua pada dirumah semua dipulangkan kerumah masing-masing. Dan rumah masing-masing pun di pedesaan seperti itu. Itu yang menghambat komunikasi...”.* (W.YW/114-126)

Berdasarkan hasil wawancara diatas ditemukan ada perubahan yang terjadi pada pengkaderan IMM di masa pandemi covid 19 yang ditandai dengan adanya pemisahan diri antar anggota dalam menjalankan perkaderan IMM dikarenakan tidak bisa bertemu langsung, tidak diperbolehkan berkerumun yang disebut *social distance* ataupun *fisical distancing*, dan agenda-agenda yang dibatasi. Kemudian ada beberapa hambatan juga yang terjadi dalam proses perkaderan di masa pandemi covid 19 ini yaitu: 1) Adanya ketidaksiapan dalam melaksanakan program kerja yang seharusnya offline diharuskan menjadi online; 2) Adanya perbedaan dalam aktivitas komunikasi antar anggota; 3) Adanya anggota yang mengalami keterbatasan sinyal dan kuota sehingga menghambat komunikasi dan koordinasi antar anggota. Tapi terlepas dari perubahan dan hambatan-hambatan yang terjadi pada perkaderan IMM di saat pandemi covid 19, Bidang Kader dan Korps Instruktur tetap memaksimalkan dan melanjutkan karena tidak bisa menjadikan pandemi sebagai suatu alasan untuk berhenti dalam proses pengkaderan IMM. Maka dari itu hal ini yang menjadikan dasar bagaimana

gambaran kegigihan dan faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukung anggota IMM dalam menjalankan pengakderan IMM di masa pandemi covid 19.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa menurut F A S bertahan di IMM karena informan merasa dibesarkan oleh IMM. Informan ingin kebersamai dan mendampingi kader-kader atau pelaku perkaderan dalam mengolah perkaderan dengan cara masih di struktural IMM. Kemudian M H bertahan di IMM karena informan mengambil dari sebuah ayat “kita tidak boleh meninggalkan suatu generasi di bawah kita itu yang tidak tahu apa-apa” dan teladan dari Kyai Haji Ahmad Dahlan bahwa “beliau itu mendidik murid-muridnya dengan sepenuh hati bahkan beliau tidak sungkan-sungkannya untuk mengulang beberapa pelajaran beberapa kali bahkan itu hanya satu ayat ataupun satu surat” oleh karena itu tanggung jawab. Dari R N bertahan karena merasa senang, ada rasa bangga bisa membantu teman-teman menjadi lebih baik, menambah relasi, senang bertemu banyak orang, amanahkan dan tanggung jawab kepada Allah SWT dan teman-teman. Alasan Y W bertahan karena memegang prinsip *everything is free*, sekarang tanggung jawab dilakukan besok bisa jadi tidak ada lagi atau beda tanggung jawab lagi, suka berdakwah dan ingin mengubah kemungkaran agar mendapatkan amal jariyah untuk celengan ke akhirat. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“Usaha itu bisa dalam arti sendiri oh ya selain aku punya support di sini bagaimana temen-temen dan aku punya pengalaman dan belajar di IMM tapi ada ada amanah yang lebih kayak gitu lo bagaimana kita tidak selesai saja tapi yang kemudian kita persiapkan adalah penerus-penerus kita ataupun generasi-generasi yang akan melanjutkan perjuangan dari IMM sendiri gitu”.* (W.MH/374-380).

Hal ini sesuai dengan kegigihan menurut Angela Duckworth (2020) yaitu penunjukkan karakter berupa perilaku-perilaku yang berupaya untuk mempertahankan bentuk semangat dan ketekunan dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang sebagaimana yang di harapkan.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa cara informan F A S mengatasi hambatan yang terjadi yaitu melakukan pemasifan diskusi permasalahan disertai solusi baik secara langsung melalui struktural

maupun kultural. Menurut informan M H caranya dengan mencari tempat yang lebih memudahkan untuk berkegiatan dan untuk metode ada yang secara online dan yang secara langsung. Menurut informan R N mengatasinya secara komunikasi seperti kajian penyampain materi, membuat resume untuk teman-teman yang tidak bisa ikut join karena keterbasan, sehingga teman-teman yang lain masih bisa mengikuti dan memperoleh ilmu. Adapun dari informan Y W yaitu cara yang lebih efektif untuk pengkaderan dalam menyelesaikan hambatan dari keterbatasan masa pandemi covid 19 adalah bertemu. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“Yaa kalau secara komunikasinya sih seperti ada kajian ya penyampaian materi, ya sebisa mungkin kita juga membuat resume ke temen-temen yang enggak bisa ikut join karena keterbatasan sinyal dan lain-lain, jadi untuk temen-temen yang lain juga masih bisa mengikuti dan memperoleh apa namanya ilmu seperti itu”.* (W.RN/380-385)

Hal ini sesuai dengan kegigihan menurut Culin, Tsukayama dan Duckworth (2015) bahwa individu yang memiliki kegigihan mampu untuk berusaha mengatasi hambatan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan juga dapat berfungsi sebagai motivasi individu untuk sebuah tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa Tujuan F A S berada di bidang kader karena asyik berhadapan langsung dengan orang-orang yang memiliki cara tersendiri untuk menangani, mendekati, serta mengoptimalkan minat dan bakat kader agar mereka bisa melakukan individuasi dan mengantarkan kader untuk berproses di IMM. M H memiliki tujuan berada di bidang kader karena ingin menyatukan SOP. Sehingga ketika bidang komisariat mengadakan agenda perkaderan sudah ada pedoman yang jelas. R N berada di Korps Instruktur karena mau berproses bersama teman-teman untuk menjadi lebih baik dan mencetak kader-kader yang memiliki nilai religiusitas, humanitas, dan intelektualitas yang baik. Y W memiliki tujuan ada konsep dakwah yang dilakukan untuk pengolahan kader serta legalitas instruktur berjalan. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“...karena apa ya saya tahu asyik aja karena ketika kita itu ee bersinggungan langsung atau berhadapan langsung dengan orang-orang ini juga memiliki cara sendiri seperti itu dan di bidang kader tidak banyak program kerja ya, tetapi lebih ke bagaimana ee menangani kader bagaimana pendekatan kita ke kader bagaimana mengoptimalkan minat dan bakat kader agar mereka ini juga bisa melakukan individuasi, selain itu juga ya kita mengantarkan mereka untuk berproses intinya kayak gitu”.* (W.FAS/131-139).

Hal ini sesuai dengan Seligmen dan Peterson (2004) yang menjelaskan bahwa individu dengan kegigihan yang tinggi akan tetap berkomitmen pada tujuannya, berusaha pada hal yang telah dipilihnya.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa perjuangan-perjuangan yang dilakukan diantaranya yaitu:

Perjuangan informan F A S di bidang kader yaitu mengusahakan perkaderan secara non struktural menjadi asyik, informan turun langsung melihat kondisi lapangan sesuai dengan konsep atau tidak, observasi secara langsung, ketika ada kendala diselesaikan, dievaluasi dan diolah dengan Bidang Kader, Korps Instruktur dan Komisi Kader agar ke depan bisa menjalankan perkaderan lebih baik, perjuangan informan sebagai bentuk balas budi karena sudah membentuk informan sampai sekarang, suka rela yang dilakukan oleh informan adalah kapan pun dan dimana pun diperlukan maka saat itu harus siap sedia, contohnya ada kabar duka dari saudara atau kader IMM masuk rumah sakit dan sebagainya, di saat itu juga informan harus bisa ke sana begitu juga dalam menjalin relasi dan silaturahmi ke luar daerah.

Perjuangan informan M H di bidang kader yaitu bisa dibilang susah juga bisa dibilang tidak karena perkaderan dilakukan bersama. Informan menjalankan dengan suka rela karena memilih ikhlas, tidak ada bayaran ataupun yang lain contohnya, informan bolak balik naik motor dengan waktu 6 jam menggunakan motor dari rumahnya di Pemalang menuju Solo. Hal ini juga cukup berat bagi teman-teman pada umumnya ketika masa pandemi yang seharusnya kebanyakan orang tua itu khawatir dan melarang anaknya keluar dari rumah tapi informan



tetep memberanikan diri. Alasannya karena pelaksanaannya *changes* maka konsep dan sebagainya tentang kader harus kembali ke Solo.

Perjuangan informan R N di korps instruktur yaitu mengalami banyak rintangan baik dari lingkungan, teman-teman, dan masalah-masalah lain seperti ketika diundang menjadi pemateri sewaktu *offline* ada hujan, ada halangan sebisa mungkin tetap dijalankan ke desa yang medan nya berat, informan mengusahakan untuk kader-kader IMM bisa menjadi lebih baik, merancang sebuah sistem bagaimana kader ketika di masa pandemi banyak *trial and error*. Tapi komunikasi tetap jalan hanya saja ada yang benar-benar tidak bisa dihubungi, pelaksanaan agenda hanya menggunakan *zoom* atau *gmeet*, informan suka rela karena “ikhlas beramal dalam bakti” otomatis tidak ada niatan apapun selain berbagi, dan menurut informan terpenting pengkaderan IMM tetap jalan dan hidup meskipun masa pandemi covid 19.

Perjuangan informan Y W di korps instruktur yaitu salah satu nya menyumbang tenaga, pikiran dan perasaan nya. Menurut informan mengkader adalah sebuah keharusan dan tanggung jawab serta harus dibiasakan agar menjadi kebiasaan bahkan sampai dibawah kesadaran hingga kewajiban saja lewat untuk pengkaderan IMM, Selain berkuliah informan juga ikut organisasi sekaligus bekerja. Ketika di *loby* sebagai pemateri informan sedang sibuk bekerja namun karena teringat dengan kalimat “instruktur itu gak boleh nolak kalo misal ada kader yang minta” sehingga informan mendadak izin tidak bekerja di jam yang diperlukan sebagai pemateri dan pulang kerumah untuk mendapatkan tempat yang kondusif. Kemudian ketika kembali lagi untuk bekerja informan mendapatkan *punishment* dari pihak kerja untuk lembur. Padahal pagi nya informan harus masuk kuliah pagi. Informan menjalaninya dengan suka rela karena tertanam di alam bawah sadar informan bahwa adanya legitimasi instruktur sebagai malaikat kader dan tidak boleh menolak permintaan atau kebutuhan kader.

Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“Kalau di IMM suka rela nggak suka rela bagian mana karena di sini kita tidak ada apa sih namanya ya kalau di orang kerja kan bayaran kayak gitu,*

*bayaran ataupun yang lain. Tapi ya milih ya kerja kerja ikhlas kalau saya bilang...”.(W.MH/271-278).*

*“Kalau bilang hal menggambarkan secara sukarela gini ee rumah saya, justru rumah saya bukan domisili dari Solo kayak gitu rumah saya di Pemalang lumayan jauh kalau kita ee laju pakai motor paling cepat ya paling enam jam, itu kereta juga enam jam. Itu juga cukup berat bagi temen-temen pada umumnya ketika masa pandemi yang seharusnya itu kebanyakan orang tua itu khawatir orang tua itu melarang untuk anaknya itu keluar dari rumah tapi saya sendiri tetep memberanikan diri gitu lo, karena ketika kita berbicara tentang kader tidak bisa ee ya memang pelaksanaannya bisa kita changes tapi kalau untuk kita bikin kosep dan sebagainya itu kita mau nggak mau kita harus kembali ke Solo kayak gitu”.(W.MH/254-265).*

Hal ini sesuai dengan Takiuddin dan Husnu (2020) yang menjelaskan kegigihan adalah bentuk aspek psikologis berupa energi penggerak dengan semangat juang yang tinggi dalam rangka menggerakkan seseorang guna meraih hal-hal yang menjadi tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa F A S bergabung di IMM karena butuh wadah untuk meningkatkan *soft skill* yang tidak didapatkan di akademik, jadi berorganisasi menjadi penting. M H bergabung karena menarik, ingin belajar kembali dan informan percaya setiap yang dilakukan pasti ada pembelajaran. R N bergabung karena teman-teman sekelompok masta IMM ikut IMM dan sambil memperbaiki diri. Y W bergabung karena dari 4 tahun yang lalu hingga sampai saat ini ingin menjadi pribadi yang lebih baik dan mencari tempat dakwah yang cocok. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“...saya merasa bahwa ee ternyata kita butuh butuh wadah gitu butuh organisasi untuk meningkatkan nilai skill ya atau soft skill kayak gitu. Jadi keberhasilan apapun itu nggak bisa terlepas dari ee keterampilan-keterampilan yang itu nggak didapatkan di akademik gitu, jadi organisasi menurutku ee ini menjadi hal yang penting kayak gitu”.* (W.FAS/48-53).

Hal ini sesuai dengan salah satu aspek dari Angela Duckworth (2020) bahwa kegigihan memiliki aspek konsistensi minat (*consistency of interest*) yang diartikan sebagai kemampuan untuk tetap bertahan pada minat dan satu tujuan. Seseorang tidak akan mudah teralihkan atau tidak dengan mudah berubah-ubah setiap keadaan dan waktu, tetap mempertahankan minatnya dalam jangka waktu yang panjang sebagai pilihan individu tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa harapan F A S terhadap Bidang Kader yaitu mampu mengkaji ulang dan pembaharuan dalam metodologi perkaderan. Harapan M H yaitu menjadi lebih baik lagi, tetap semangat, *ghiroh* teman-teman tetap berjalan dan berjuang bagaimanapun keadaan dan tantangannya, dan membuat inovasi baru tentang metode perkaderan yang menyenangkan namun masih dalam garis koordinatif. Harapan Bidang Kader kepada Korps Instruktur yaitu bisa lebih siap tanggap dan membuat suatu metode, analisis, materi-materi dan rangkaian baru untuk perkaderan IMM di masa pandemi covid 19. Harapan R N terhadap korps instruktur menjadi lebih baik dari sebelumnya. Harapan Y W kedepannya evaluasi-evaluasi periode ini digunakan untuk memperbaiki yang sebelumnya yaitu membuat sistem baru yang lebih efektif dan lebih meningkatkan nilai-nilai keinstrukturannya sehingga dalam akhlak bisa mendekati taraf akhlak mulia. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“...yang pertama ya ghiroh temen-temen untuk tetep berjuang tetep jalan bagaimanapun keadaannya bagaimana tantangannya perkaderan harus tetap berjalan itu yang kemudian harapan saya, jadi untuk temen-temen memikir kembali memutar otak kembali bagaimana perkaderan dijalankan secara mee apa ya gembira gitu tidak monoton tidak mem membosankan yang mana itu membuat kader jenuh kayak gitu lho bagaimana kita menginovasi perkaderan IMM itu tidak hanya menyenangkan tapi masih dalam tataran ee ini ya masih dalam garis koordinatif kayak gitu, tidak keluar dari situ gitu sih. Jadi harus terpelajar jangan ikut jangan sama gitu kan kalau bicara ideologi mau nggak mau ya harus jadi baik, walaupun sama itu rugi rugi ya kalau sama dengan periode kemarin itu*

*namanya rugi kalau kita bicara tentang karkologi jalan kayak gitu. Kita harus lebih baik lebih baik dan lebih baik gitu lho”.*(W.MH/442-457).

Hal ini sesuai dengan salah satu aspek dari Angela Duckworth (2020) bahwa kegigihan memiliki aspek ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*) yang menggambarkan bahwa seseorang tidak memiliki rasa takut dalam menghadapi tantangan maupun hambatan yang timbul sebagai penghalang upaya untuk meraih dan mewujudkan cita-citanya, melainkan tetap sungguh-sungguh dengan upaya-upaya keras untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa pengalaman-pengalaman yang didapat dari menjalankan pengkaderan IMM diantaranya yaitu:

Menurut F A S dalam menjalani pengkaderan sukanya adalah bisa fleksibel dalam memilih atau menjalankan agenda, *upgrade* terkait *public speaking*, banyak webinar-webinar untuk mengasah kemampuan cara menghadapi *audience* secara *online* dan lebih mudah ikut diskusi taraf nasional maupun internasional. Namun dukanya adalah informan merasa belum maksimal terhadap *transfer of value* yang diberikan kepada kader. Karena entah daya tawar ataupun daya jual IMM itu sendiri belum sampai ke kader disebabkan media yang terbatas serta belum optimal.

Menurut M H dukanya hampir melebur dengan suka karena IMM sudah menjadi rumah bagi informan jadi ketika capek, lemes, dan hampir menyerah kemudian bertemu dengan teman-teman saling cerita, menyambung rasa akhirnya menguap.

Menurut R N sukanya adalah bisa melihat dan membantu teman-teman berproses menjadi lebih baik. Namun dukanya komunikasi menjadi jauh, tidak bisa kumpul, bercanda, dan makan bersama dengan pimpinan atau kader.

Menurut Y W sukanya adalah mampu melihat kader mencapai kesuksesan misal prestasi atau menjabat di struktural yang penting dan melatih kesabaran informan ketika menghadapi kader-kader yang berbeda dengan karakter informan. Namun dukanya yaitu soal komitmen atau tidaknya kader untuk berIMM dan jika ada kader yang tidak baik-baik.

Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“...dukanya itu gimana ya saya merasa bahwa belum maksimalnya transfer of value yang kalau kita kita berikan kepada kader kayak gitu. Jadi entah daya tawar ataupun daya jual IMM itu sendiri belum sampai ke kader kayak gitu. Karena mereka nggak nggak tahu secara langsung, mereka hanya melihat melalui media dan mengoptimalkan media di ranah komisariat maupun di cabang masih belum begitu masif belum begitu optimal seperti itu”.*(W.FAS/225-233).

*“Kalau sukanya sih kita masih bisa fleksibel ya dalam dalam memilih atau menjalankan agenda jadi kayak semisal wah saya ingin upgrade nih terkait public speaking gitu kan, soalnya kan banyak webinar webinar itupun mengasah kemampuan kita bagaimana kita menghadapi audience yang dulu secara offline kan berarti secara langsung ee ketika online kan kita cuma menghadapi laptop gitu lho. Ini pun juga ada cara tersendiri selain itu emm semisal kita mau ikut apa ya diskusi internasional diskusi yang taraf nasionalpun jadi lebih mudah seperti itu”.*(W.FAS/236-245).

Hal ini sesuai dengan salah satu aspek dari Sudarji dan Priskila (2019) yang menyebutkan bahwa adanya *Passion* yaitu ada rasa cinta pada bidang yang ditekuni sehingga dapat menimbulkan atau setidaknya berdampak pada kegigihan dan ketekunan seseorang dalam melakukan rutinitas sehari-hari serta hal-hal yang menjadi pekerjaannya. Kecintaan pada pekerjaan akan membuat seseorang bersedia untuk terus produktif dan memberikan kontribusi-kontribusi lebih pada tempat bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa menurut F A S hikmah nya ketika *online* tidak ada yang bisa membatasi dan mengarahkan maka keberhasilan terletak pada kemauan dari individu, perkaderan hanya sebagai sarana. Tetapi dalam masa pandemi sangat penting adanya motivasi ataupun pilihan yang diambil oleh individu untuk IMM. Dari M H hikmah nya secara pengetahuan lebih banyak belajar kembali tentang pendidikan terkait metode-metode perkaderan. Secara pembelajaran hidupnya contohnya, saling hormat menghormati, menghargai, *support* yang mana hal ini tidak bisa kita dapatkan dalam sekolah formal. Dari R N hikmahnya lelah pasti namun berhenti

bukan suatu jalan atau alasan, tapi istirahat sebentar kemudian harus berproses kembali. Dari Y W hikmah nya yaitu berusaha menjadi lebih baik, memiliki pandangan bahwa berpikir bebas semuanya akan terlewatkan dan berangkat dari definisi manusia sebagai khalifah di bumi maka informan ingin merubah ketika ada teman nya yang menyimpang tidak melewatkan *watawassowbilhaq watawassowbissober*. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“Ee kalau hikmah yaa kalau secara pengetahuan jelas saya lebih banyak belajar kembali metode metode terus kalau terkait perkaderan perkaderan kan kita bicara tentang pendidikan gitu lho, saya yang basic kesehatan sendiri tidak terlalu tahu tentang hal itu ya kemudian kita masuk ke dalam perkaderan ya jadi tahu, itu sesuatu yang wow bagi kita wah banget, kita nggak usah menempuh pelajaran kuliah kita nggak usah belajar dengan pendidikan tapi kita sudah tahu bagaimana teknis metode lain-lain dan sebagainya itu hikmahnya. Kemudian kalau itu pengetahuan kemudian kalau hikmah pembelajaran itu karena di IMM pembelajaran hidupnya juga banyak bagaimana kita saling hormat menghormati bagaimana kita saling hargai bagaimana kita saling support itu adalah suatu pembelajaran hidup yang tidak bisa kita dapatkan dalam bangku sekolah formal kayak gitu Mbak Aul”.* (W.MH/463-478).

Hal ini sesuai dengan salah satu aspek dari Sudarji dan Priskila (2019) yang menyebutkan bahwa adanya *Deliberate Practice* yaitu berusaha untuk melatih diri secara terus menerus dalam rangka pengembangan kemampuan dan agar dapat semakin optimal serta dapat mahir/menguasai suatu hal.

Tabel 1. Gambaran Kegigihan

No.	Gambaran Kegigihan
1	Semua informan bertahan di IMM selama 4 periode karena ingin kebersamai dan mendampingi kader-kader atau pelaku perkaderan dalam mengolah perkaderan, bertanggung jawab menjalankan amanah, mempersiapkan generasi-generasi selanjutnya, membantu kader-kader menjadi lebih baik, menambah relasi, senang bertemu banyak orang, berdasarkan suka berdakwah, dan ingin mendapatkan amal jariah
2	Semua informan mampu mengatasi hambatan yang terjadi selama menjalankan pengkaderan IMM dengan cara melakukan pemasifan diskusi melalui struktural maupun kultural, mencari tempat yang lebih mudah untuk berkegiatan, membuat metode secara online dan langsung, membuat resume materi, dan bertemu.

- 
- 3 Semua informan memiliki tujuan yang jelas untuk pengkaderan IMM yaitu memiliki cara tersendiri untuk menangani, mendekati, serta mengoptimalkan minat dan bakat kader agar bisa melakukan individuasi dan mengantarkan kader untuk berproses di IMM, memiliki SOP pengkaderan yang jelas, mau berproses menjadi lebih baik, mencetak kader-kader yang memiliki nilai religiusitas, humanitas, dan intelektualitas, konsep dakwah, pengolahan kader, dan legalitas instruktur.
- 
- 4 Ada usaha yang dilakukan oleh semua informan untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan pengkaderan IMM seperti mengusahakan perkaderan secara non struktural menjadi asyik, turun langsung kelapangan untuk memantau konsep sudah sesuai atau tidak, jika ada kendala dievaluasi dan diselesaikan dengan pihak terkait, loyalitas informan naik motor 6 jam dari Pemalang ke Solo untuk pengkaderan, dan membuat konsep untuk pelaksanaan, melewati rintangan dari lingkungan, teman-teman, dan permasalahan yang lain, melewati hujan dan medan yang berat, menyumbang tenaga, pikiran, dan perasaan, membagi waktu kuliah, bekerja dan berorganisasi, informan pernah mendapatkan punishment dari tempat kerja karena izin tidak bekerja agar bisa sebagai pemateri untuk pengkaderan IMM.
- 
- 5 Semua informan konsisten dan tekun dengan pilihan dan tujuannya untuk pengkaderan IMM yaitu menjadikan IMM sebagai wadah untuk meningkatkan *soft skill* yang tidak didapatkan di akademik, berorganisasi itu penting, percaya bahwa hal yang dilakukan di IMM pasti ada pembelajaran, berproses memperbaiki diri menjadi lebih baik, dan sebagai dakwah yang cocok.
- 
- 6 Semua informan berharap pengkaderan IMM mampu mengkaji ulang dan melakukan pembaharuan dalam metodologi perkaderan, menjadi lebih baik, tetap semangat dengan *ghiroh* perjuangan, membuat inovasi metode perkaderan yang menyenangkan, siap tanggap, menjadikan evaluasi-evaluasi sebagai perbaikan, meninggikan nilai keinstrukturan, dan mengusahakan untuk mendekati taraf akhlak mulia.
- 
- 7 Semua informan mampu mengambil pelajaran dari setiap kejadian yang dialami seperti sukanya bisa fleksibel, meningkatkan *public speaking*, mengasah kemampuan cara menghadapi *audience* secara online, mudah ikut diskusi taraf nasional maupun internasional, sebagai penghilang lelah, bisa berproses menjadi lebih baik, suatu kebanggaan melihat kader mencapai kesuksesan, dan bisa melatih kesabaran. Duka nya merasa belum maksimal terhadap transfer of value kepada kader, media masih masif, komunikasi terbatas, dan soal komitmen kader terhadap perjuangan IMM.
- 
- 8 Semua informan mendapatkan pengalaman baru dalam menjalankan pengkaderan IMM dengan hikmah yang didapat yaitu menyatakan keberhasilan terletak pada kemauan dari individu, pentingnya motivasi, lebih banyak belajar kembali tentang metode-metode perkaderan, mendapatkan pembelajaran hidup seperti saling menghormati, menghargai, dan *support*, tidak menjadikan berhenti sebagai alasan, berusaha menjadi lebih baik, pandangan semua tugas bisa terlewatkan, dan manusia sebagai khalifah di bumi dengan merubah teman yang menyimpang.
- 

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan alasan dari tujuan F A S adalah karena informan merasa organisasi IMM membentuk dari pola pikir, kepribadian dan juga punya mekanisme untuk melakukan perkaderan. Alasan M H adalah diambil dari tantangan yang dihadapi ke depan kemudian PR

periode lalu yang terlaksana atau belum terlaksana kemudian disatukan menjadi tujuan. Alasan R N adalah karena semboyan “ikhlas beramal dalam bakti” yang insyaAllah menjadi ladang pahala buat informan dan teman-teman. Alasan Y W adalah karena untuk berdakwah di IMM. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“Karena apa namanya seperti semboyan, ikhlas beramal dalam bakti yang mana itu insyaallah menjadi ladang pahala buat saya dan teman-teman yang lain seperti itu”. (W.RN/191-193).*

Hal ini sesuai dengan salah satu faktor kegigihan menurut Christopoulou (2018) bahwa kegigihan juga dipengaruhi oleh minat yang dimaknai kegigihan juga berangkat dari keinginan dan tujuan individu.

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menjelaskan bahwa F A S berkontribusi pada perkaderan dengan mengawal agenda secara *offline*, informan berkunjung ke lokasi dan silaturahmi. Kemudian secara online melakukan observasi kepada tim dengan turun ke lapangan serta mengolah data-data komisariat. M H berkontribusi dengan terlibat langsung untuk saling kerja sama, saling *support*, dan kolektif dalam segala agenda perkaderan. Contohnya di DAD informan perlu menata konsep dan teknis karena memerlukan persiapan panjang dan susah. R N berkontribusi sebagai pemateri dan melakukan kontroling kepada instruktur-instruktur yang sedang bertugas, *menghandle* agenda dan mengontrol kepada bidang terkait yang melaksanakan pengkaderan. Y W berkontribusi sebagai fasilitator, pemateri, menjadi skinner (wawancara ideologi), penanggung jawab DAD dan informan dipercaya untuk berbagi ilmu nya untuk kader-kader bahkan masih dibutuhkan oleh kader 3 tahun dibawahnya. Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“...pada kontribusi saat ini itu sebagai fasilitator (Iter: sebagai fasilitator) ya sebagai pemateri terus menjadi skinner kayak gitu. Jadi ee cuman ikut membantu aja...”. (W.YW/231-234).*

*“...owh iya penanggung jawab juga...”.(W.YW/243).*

Hal ini sesuai dengan salah satu faktor kegigihan menurut Christopoulou (2018) bahwa kegigihan juga dipengaruhi oleh ketekunan yang dimaknai



kegigihan didapat dari bagaimana cara individu memberikan kemampuannya untuk mencapai tujuan atau prestasinya agar berhasil.

Berdasarkan dari hasil wawancara ditemukan faktor-faktor yang menghambat kegigihan dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19 yaitu sebagai berikut:

Hambatan yang paling berat menurut F A S adalah bagaimana membuat konsistensi terhadap pelaku perkaderan untuk dapat melangsungkan perkaderan. Tidak bisa terlalu banyak menyalahkan kondisi atau menyalahkan kader. Bidang Kader harus bisa adaptif terhadap perkembangan zaman dalam melakukan perkaderan. Menurut informan media bisa memudahkan juga bisa menjadi hambatan, jika ada masalah bisa memperjauh karena ketika sesuatu diselesaikan hanya lewat media menimbulkan persepsi berbeda.

Menurut informan M H hal yang paling berat adalah kesulitan secara teknis mencari izin kepada pemerintah, warga, orang tua dari kader dan tempat. Kemudian secara konsep juga saling usung mengusung. Hal yang menghambat Bidang Kader adalah mengalihkan pelaksanaan pengkaderan, walaupun kaget didepan tapi pelaksanaan sudah *offline*, *online* maupun *hybrid*.

Menurut R N hal yang paling berat adalah terkait perekrutan kader karena banyak teman-teman maba berada dirumah, komunikasi ke kader tidak bisa intens, kurangnya kedekatan dengan kader, kurang maksimal ketika DAD secara online.

Menurut Y W hal yang paling berat adalah perlu ada sinyal dan jika sinyalnya terhambat maka informan merasa kasihan karena ilmu yang telah diberikan tidak dapat diakses yang akhirnya kader tidak mendapatkan haknya. Komunikasi dan koordinasi kurang efektif karena sistem yang berbeda dan kesulitan menyeleksi dan menganalisis kader secara dalam untuk pengolahan kader sebagai regenerasi yang berkualitas untuk perjuangan IMM.

Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*“...sudah kelihatan bahwa kita harus bagaimana caranya kita mencari izin mulai dari pemerintah mulai dari warga tempat kemudian dari orang tuanya dari kader sendiri itu yang menjadikan apa ya kita bolak-balik itu susah kalau*

*saya sendiri itu capek karena kita harus bolak-balik bolak-balik dan itu tempatnya juga nggak nggak deket ya di area Solo tapi luar Solo kayak gitu. Kemudian kalau bicarakan tataran konsep saya rasa itu juga kita juga saling usung mengusung kayak gitu kita juga ada punya tim sendiri jadi susah kita bareng-bareng seneng ya bareng-bareng jadi ya no problem kalau aku saya sendiri kita bicara tentang konsep". (W.MH/342-353).*

Berdasarkan dari hasil wawancara ditemukan faktor-faktor yang mendukung kegigihan dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19 yaitu sebagai berikut:

Menurut F A S hal yang mendukung adalah pelaku perkaderan sadar punya tanggungjawab melakukan perkaderan. Media bisa menjadi wadah informasi dan suatu proses dalam pengkaderan seperti *platform zoom meeting, google meeting, video call* dan *whatsapp*.

Menurut M H hal yang mendukung adalah SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki, masih normatif menggunakan *zoom, google meet* dan sebagainya. Informan masuk di tim materi yang tugas nya membuat muatan materi yang akan disampaikan di pra, pelaksanaan maupun pasca pelaksanaan pengkaderan dan secara teknis mengubah agenda *offline* menjadi *online*.

Menurut R N hal yang mendukung adalah *support* dari teman teman dan berjuang bersama. Informan lebih membantu pada kontroling, mendekatkan diri sama kader, dan bersama teman-teman membuat sistem yang baik selama pandemi covid 19.

Menurut Y W hal yang mendukung adalah teman karena bisa bertukar informasi mengenai karakter kader yang sedang dikader dan dibantu oleh media sosial untuk mengetahui kesukaan serta cara kader bermedia sosial sehingga menjadi sebuah data untuk pendekatan pengkaderan.

Hal ini diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancara yaitu:

*"...kita penekanannya semisal semisal di pelaku perkaderan ya mereka harus sadar dulu bahwa mereka ini juga punya tanggungjawab melakukan perkaderan yang kedua emm media ini bisa menjadi bener-bener wadah ya karena ketika dulu itu dia hanya sebagai apa ya memberikan informasi kita di sini*

juga melakukan suatu proses lah perkaderannya ya melalui media begitu”.(W.FAS/319-325).

“Ya biasanya yang digunakan adalah platform zoom meeting sama google meeting kayak gitu sejauh ini, kalau nggak ya video call kemudian whatsapp kayak gitu”.(W.FAS/328-330).

Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kegigihan

No.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kegigihan
1	Semua informan konsisten dengan tujuan karena IMM membentuk dari pola pikir, kepribadian, dan mempunyai mekanisme perkaderan, mengambil dari tantangan yang akan dihadapi, menyelesaikan tugas sebelumnya, ikhlas beramal dalam bakti, dan untuk berdakwah.
2	Semua informan tekun terhadap tugas dan tanggung jawab nya karena mengawal agenda secara <i>offline</i> , berkunjung ke lokasi, silaturahmi, observasi kepada tim panitia, mengolah data-data komisariat, saling kerjasama, saling <i>support</i> , koletif, menata konsep dan teknis, kontroling kepada instruktur-instruktur, sebagai fasilitator, pemateri, skinner (wawancara ideologi), dan penganggung jawab.
3	Semua informan loyalitas terhadap tugas pengkaderan karena mengusahakan perkaderan secara non struktural menjadi asyik, turun langsung kelapangan untuk memantau konsep sudah sesuai atau tidak, jika ada kendala dievaluasi dan diselesaikan dengan pihak terkait, loyalitas informan naik motor 6 jam dari Pemandang ke Solo untuk pengkaderan, dan membuat konsep untuk pelaksanaan, melewati rintangan dari lingkungan, teman-teman, dan permasalahan yang lain, melewati hujan dan medan yang berat, menyumbang tenaga, pikiran, dan perasaan, membagi waktu kuliah, bekerja dan berorganisasi, informan pernah mendapatkan punishment dari tempat kerja karena izin tidak bekerja agar bisa sebagai pemateri untuk pengkaderan IMM.
4	Hambatan yang diterima dalam menjalankan pengkaderan yaitu harus adaptif, problem solving yang kurang efektif, perbedaan persepsi dalam media, kesulitan dalam perizinan tempat, keterbatasan dalam komunikasi secara langsung, keterbatasan data seluler, gangguan sinyal, dan kesulitan dalam perekrutan dan analisis kader secara dalam.
5	Pendukung yang dilakukan dalam menjalankan pengkaderan yaitu tanggung jawab, Sumber Daya Manusia (SDM) atau pelaku perkaderan, media sosial seperti <i>zoom meeting</i> , <i>google meeting</i> , <i>video call</i> dan <i>whatsapp</i> , membuat materi untuk pra, pelaksanaan maupun pasca pelaksanaan pengkaderan IMM, membuat metode pengkaderan secara online dan <i>support</i> teman-teman.

Tabel 3. Dinamika Psikologis Kegigihan

Hambatan-hambatan		Cara Mengatasi Hambatan		Faktor yang Mendasari
Harus beradaptasi terhadap perubahan	→	Membangun konsistensi pengurus dalam bertanggung	→	Mau mengambil tantangan dan menyelesaikan tugas sebelumnya untuk

zaman		jawab untuk pengkaderan		pengkaderan
<i>Problem solving</i> yang kurang efektif	→	Membuat materi pra, pelaksana, dan pasca pelaksanaan dalam pengkaderan	→	Tekun dengan mengawal semua agenda pengkaderan secara online ataupun offline
Perbedaan persepsi dalam media	→	Mengusahakan untuk memasifkan diskusi secara struktural maupun kultural	→	Saling kerjasama dan <i>support</i> untuk memaksimalkan komunikasi secara langsung
Kesulitan dalam perizinan tempat	→	Mencari tempat yang lebih mudah untuk bisa berkegiatan	→	Mengusahakan pengkaderan terus berjalan dan tetap menyenangkan untuk kader
Keterbatasan komunikasi secara langsung	→	Memanfaatkan media sosial seperti <i>zoom meeting, google meet, video call, dan WhatsApp</i>	→	Sebagai ladang dakwah dan regenerasi untuk keberlangsungan IMM
Keterbatasan data seluler dan gangguan sinyal	→	Membuatkan <i>resume</i> materi setelah kegiatan online berlangsung	→	Karena dasar semboyan “ikhlas beramal dalam bakti”
Kesulitan dalam perekrutan kader	→	Melakukan pendampingan secara online maupun offline terhadap bidang kader komisariat	→	Semua informan melakukan dengan suka rela
Kesulitan dalam analisis kader secara maksimal	→	Membuat metode pengkaderan secara online maupun offline	→	Semua informan menjalankan dengan dasar keinginannya sendiri

Dari uraian pembahasan di atas maka peneliti memberikan saran-saran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti kegigihan, dapat meneliti tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kegigihan yang belum diungkap oleh

penulis yaitu pendidikan dan usia untuk memperluas demografi dari data yang dikembangkan. Untuk peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian kuantitatif dapat meneliti lebih mendalam dengan mengaitkan variabel-variabel penelitian lain, seperti konsistensi terhadap tujuan, ketekunan dalam berusaha, loyalitas dan faktor-faktor yang menghambat maupun yang mendukung dalam kegigihan individu yang digambarkan dari hasil penelitian ini. Bagi anggota IMM, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan gambaran kegigihan bahwa mereka memiliki modal dasar untuk dapat mencapai tujuannya dalam berorganisasi.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kegigihan anggota IMM digambarkan dari kemampuan dalam bertahan dan bergerak di IMM selama 4 periode, mampu mengatasi hambatan yang terjadi selama menjalankan pengkaderan IMM, memiliki tujuan yang jelas, ada usaha untuk mencapai keberhasilan, konsisten dan tekun dengan pilihan dan tujuannya untuk pengkaderan IMM, ada harapan menjadi lebih baik, mampu mengambil pelajaran dari setiap kejadian yang dialami dan mendapatkan pengalaman baru dalam menjalankan pengkaderan IMM.

Faktor-faktor yang memengaruhi kegigihan anggota IMM yaitu adanya konsistensi, ketekunan, dan loyalitas terhadap tugas dan tanggung jawab. Adapun faktor-faktor yang menghambat dalam menjalankan pengkaderan IMM di masa pandemi covid 19 yaitu harus adaptif, problem solving yang kurang efektif, perbedaan persepsi dalam media, kesulitan dalam perizinan tempat, keterbatasan dalam komunikasi, keterbatasan data seluler, gangguan sinyal, dan kesulitan dalam perekrutan dan analisis kader secara dalam. Kemudian untuk faktor-faktor yang mendukung dalam menjalankan pengkaderan IMM di masa pandemi covid 19 yaitu adanya tanggung jawab, Sumber Daya Manusia (SDM) atau pelaku perkaderan, media sosial seperti *zoom meeting*, *google meeting*, *video call* dan *whatsapp*, membuat materi untuk pra, pelaksanaan maupun pasca pelaksanaan pengkaderan IMM, membuat metode pengkaderan secara online dan *support* teman-teman.

Dari uraian pembahasan di atas maka peneliti memberikan saran-saran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti kegigihan, dapat meneliti tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kegigihan yang belum diungkap oleh penulis yaitu pendidikan dan usia untuk memperluas demografi dari data yang dikembangkan. Untuk peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian kuantitatif dapat meneliti lebih mendalam dengan mengaitkan variabel-variabel penelitian lain, seperti konsistensi terhadap tujuan, ketekunan dalam berusaha, loyalitas dan faktor-faktor yang menghambat maupun yang mendukung dalam kegigihan individu. Bagi anggota IMM, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan gambaran kegigihan bahwa mereka memiliki modal dasar untuk dapat mencapai tujuannya dalam berorganisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agerfalk, d. (2020). Information Systems in The Age of Pandemics: Covid-19 and Beyond. *European Journal of Information System*, 203–207.
- Arikunto, S. (2011). *Prodesur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful Qualitative Research : A Practical Guide For Beginners*. Sage Publication.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Christopoulou, & dkk. (2018). The Role of Grit in Education: A Systematic Review. *Scintific Research Publishing*, 2951-2971.
- Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. ( 2015). Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice Unpacking Grit : Motivational Correlates of Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *The Journal Positive Psychology*, 37-41.

- Duckworth, A. (2020). *Grit : Kekuatan dan Passion Kegigihan*. Jakarta: Gramedia.
- Herdiansyah, H. (2015). *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hidayat, & dkk. (2017). *Studi Kemuhammadiyah Kajian Historis, Ideologis, dan Organisasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- IMM. (2011). *Sistem Perkaderan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah*. Jakarta: DPP IMM Periode 2008-2010.
- IMM. (2018). *Membangun Kemandirian Membumikan Nalar Gerakan*. Malang: DPP IMM bekerjasama dengan Renaissance Publishing.
- IMM. (2020). Surat Keputusan 205/A-1/XI/2020 Tentang Pengesahan Struktural Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Surakarta Periode 2020-2021.
- IMM. (2020). *Tanfidz Musyawarah Cabang XXXVIII IMM Cabang Kota Surakarta*. Surakarta: IMM Kota Surakarta.
- Jachimowicza, M. J., & dkk. (2018). Why Grit Requires Perseverance and Passion to Positively Predict Performance. *PNAS Latest Articles*, 1-6.
- Liamputtong, P. (2009). Qualitative Data Analysis: Conceptual and Practical Considerations. *Health Promotion Journal of Australia*, Vol. 20, No. 2, Hal. 133.
- Moleong, J. L. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Saifulloh, A. M., & Darwis, M. (2020). Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Belajar Mengajar di Masa Pandemi Covid 19. *Bidayatuna*, 287-311.

- Seligman, E. P., & Peterson, C. (2004). *Character Strengths and Virtues, A Handbook and Classification*. American Psychological Association.
- Sudarji, S., & Priskila, V. (2019). Hubungan Grit dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di Universitas X. *Personifikasi*, 115-121.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Takiuddin, M., & Husnu, M. (2020). Grit dalam Pendidikan. *Jurnal Konseling Pendidikan*, 52-58.