

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). Muhammadiyah sebagai suatu persyarikatan dengan ciri gerakan dakwah Islam yang mengusung konsepsi Amar Makruf Nahi Munkar serta prinsip tajdid merupakan wujud nyata dari keinginan dan kreatifitas manusia-manusia muslim dalam upaya membangun gerakan dan membimbing umat demi sama-sama menjalankan fungsi dan perannya. Sehingga merasa bahwa sangat diperlukan tumbuhnya kader-kader pelopor gerakan, serta pelangsun dan penyempurna cita-citanya, maka didirikanlah IMM pada 29 Syawal 1384 H yang bertepatan dengan tanggal 14 Maret 1964 M (IMM, 2018).

Berdirinya IMM diiringi harapan bahwa kelak IMM mampu menjadi wadah penghimpun, pembina potensi, sekaligus penggerak mahasiswa Islam. 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 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).

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).

Struktural cabang IMM kota Surakarta periode 2020-2021 terdiri dari 35 pengurus IMM (IMM, 2020). Sebagai langkah awal peneliti melakukan wawancara awal kepada salah satu pengurus IMM cabang kota Surakarta periode 2020-2021 yang menjalankan amanah nya di IMM pada masa pandemi covid 19. Berdasarkan hasil wawancara terhadap FAS 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 kendala yang di dapat yaitu; salah satu informan merasa terjadinya 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).

Pada komponen perkaderan terdapat beberapa tingkatan diantaranya yaitu:

- 1) Komponen Pra Perkaderan yaitu komponen awal yang berfungsi untuk mengenalkan dan memasyarakatkan IMM, sekaligus sebagai wahana rekrutmen anggota serta sebagai persiapan untuk memasuki perkaderan Darul Arqam Dasar (DAD) yang disebut Masa Ta'aruf disingkat Masta;
- 2) Komponen Perkaderan Utama yaitu komponen utama yang bersifat wajib dan merupakan komponen pokok perkaderan IMM yang bersifat mengikat dan secara struktural menjadi prasyarat tertentu. Secara berjenjang, perkaderan utama terdiri dari Darul Arqam Dasar (DAD), Darul Arqa Madya (DAM), Darul Arqam Paripurna (DAP);
- 3) Komponen Perkaderan Khusus yaitu komponen perkaderan yang ditujukan dalam rangka mendukung komponen utama dengan pendekatan khusus yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan kecakapan khusus yang terdiri dari Latihan Instruktur Dasar (LID), Latihan

Instruktur Madya (LIM), Latihan Instruktur Paripurna (LIP); 4) Komponen Perkaderan Pendukung yaitu komponen perkaderan yang dilaksanakan untuk meningkatkan potensi kader sesuai dengan minat, bakat, ketrampilan, keahlian dan kemampuan dalam rangka mendukung keberhasilan proses kaderisasi ikatan yang dilaksanakan secara integral (IMM, 2011).

Komponen perkaderan pendukung terdiri dari dua jenis yaitu: 1) Perkaderan Pendukung Pokok adalah perkaderan yang dilaksanakan secara sistematis yang diatur, dikembangkan dan ditetapkan oleh masing-masing bidang. Sebagai contoh Pelatihan Jurnalistik, Pelatihan Kewirausahaan, Pelatihan Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah, Pendidikan Wanita dan lain-lain; 2) Perkaderan Pendukung Tambahan adalah semua bentuk dan proses kaderisasi yang tidak di atur secara khusus (terbuka dan bebas. Sebagai contoh adalah kelompok studi, penokohan kader, forum kajian dan lain-lain (IMM, 2011).

Sebagai sebuah proses organisasi, perkaderan IMM diarahkan pada upaya transformasi ideologis dalam bentuk pembinaan dan pengembangan kader, baik kerangka ideologis maupun teknis manajerial. Namun semenjak pandemi Covid 19 berlangsung yakni pada akhir Desember 2019 mau tidak mau organisasi yang awalnya secara langsung atau tatap muka 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 sistematisa 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 dimaknai juga sebagai bentuk aspek psikologis berupa energi penggerak dengan semangat juang yang tinggi dalam rangka menggerakkan seseorang guna meraih hal-hal yang menjadi tujuannya (Takiuddin & Husnu, 2020). Pada hasil penelitian Jachimowica kegigihan merupakan hasrat pencapaian yang mendorong individu untuk bisa maju dengan memasukkan gairah ke dalam konseptualisasi dan pengukuran dalam kegigihan nya (Jachimowicza & dkk, 2018).

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). Hal ini juga di dukung dari hasil penelitian Christopoulou bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kegigihan dalam diri individu yaitu: 1) minat,

dimaknai bahwa kegigihan juga berdasarkan dari keinginan dan tujuan; 2) ketekunan, dimaknai bahwa bagaimana cara individu memberikannya untuk mencapai tujuan atau prestasinya agar berhasil (Christopoulou & dkk, 2018).

Berdasarkan latar belakang tersebut muncul rumusan masalah bagaimana gambaran kegigihan anggota IMM dalam menjalankan pengkaderan di masa pandemi covid 19? Apa faktor-faktor yang memengaruhi kegigihan anggota 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 anggota 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.