

## MANAJEMEN ORGANISASI DALAM MEMBANGUN LOYALITAS ANGGOTA ORGANISASI IKATAN PELAJAR MUHAMMADIYAH DI DIY

Fatkurohmah, Poerwanti Hadi Pratiwi, Aris Martiana  
Pendidikan Sosiologi, FIS, Universitas Negeri Yogyakarta  
Email : Fatkhurohmah696fis@student.uny.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen organisasi IPM dalam membangun loyalitas anggota organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Analisis data yang digunakan model Miles dan Hubberman. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu peran manajemen organisasi dalam membangun loyalitas anggota organisasi IPM adalah (1) manajemen perkaderan yang ada di IPM mampu membangun loyalitas anggota dengan memperkuat pemahaman ideologi, gerakan organisasi sehingga menciptakan kader yang bersedia mengabdikan terhadap organisasi, (2) manajemen organisasi dan kepemimpinan membentuk organisasi yang baik sehingga : a) memberikan mekanisme yang jelas sehingga anggota dapat menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, b) membentuk lingkungan organisasi yang mendukung anggota untuk setia terhadap organisasi, c) memberikan ruang bagi anggota untuk mengambil peran dalam organisasi tanpa mempertimbangkan jabatannya, (3) membentuk sistem gerakan dan aksi yang menjadi wadah bagi individu untuk mewujudkan tujuan bersama, (4) membangun jaringan dan aktivitas organisasi sebagai modal sosial dengan cara : a) melalui kegiatan pelaksanaan program kerja membangun jaringan sosial bagi organisasi dan individu, b) melalui kegiatan perkaderan menanamkan nilai-nilai organisasi ke dalam diri anggota.

**Kata Kunci : Manajemen, Organisasi, IPM, Loyalitas Anggota.**

### Abstract

*This research aimed to find out how the role of Muhammadiyah Student Association (IPM) managing of organization for building member loyalty. This research is a descriptive study with a qualitative approach. Analysis of the data used Miles and Huberman models. Results obtained from this research showed that the organization's management role in building loyalty IPM members were (1) cadre management in the IPM was able to built member loyalty by strengthening ideological understanding, organizational movement that created cadres who are willing to served the organization, (2) organizational management and leadership formed a good organization so : a) provided a clear mechanism so the members could carry out tasks in according to organizational goals, b) formed an organizational environment that supported members to be loyal to the organization, c) provided space for members to take part in the organization without considering their position, (3) formed a system of movement and action that became is a place for individuals to achieve common goals, (4) built networks and activities of the organization as a social capital by way of: a) through the implementation of work programs to build social networks for organizations and individuals, b) through cadre activities instill organizational values into members.*

**Keywords: Management, Organization, IPM, Member Loyalty.**

## Pendahuluan

Pelajar sebagai transformasi remaja di lingkungan sekolah akan menerapkan praktek kognisi melalui aktivitas baik intrakurikuler, maupun ekstrakurikuler. Dalam kegiatan ekstrakurikuler, banyak pelajar memilih untuk aktif dalam berbagai organisasi. Di dalam sebuah organisasi ada upaya untuk memberikan pemahaman mengenai tugas dan peran dari sebuah jabatan organisasi. Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) merupakan organisasi pelajar yang tumbuh di sekolah-sekolah Muhammadiyah. IPM dalam merealisasikan program-programnya sangat didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi terhadap ikatan. Ikatan Pelajar Muhammadiyah merupakan organisasi pelajar islam yang ada di bawah organisasi masyarakat yaitu Muhammadiyah. Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) berdiri 18 Juli 1961. Berdirinya IPM tidak terlepas kaitannya dengan latar belakang berdirinya Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah Islam *amar ma'ruf nahi mungkar* yang ingin melakukan pemurnian terhadap pengamalan ajaran Islam, sekaligus sebagai salah satu konsekuensi dari banyaknya sekolah yang merupakan amal usaha

Muhammadiyah untuk membina dan mendidik kader.

Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) merupakan organisasi otonom Muhammadiyah. Organisasi Otonom Muhammadiyah ialah 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. Terdapat nilai-nilai dasar ikatan dalam kemuhammadiyahahan yaitu:

1. Nilai Keislaman.
2. Nilai Keilmuan.
3. Nilai Kekaderan.
4. Nilai Kemandirian.
5. Nilai Kemasyarakatan.

Loyalitas anggota terhadap organisasi merupakan salah satu perilaku organisasi. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan dari dalam diri seseorang untuk patuh dan setia terhadap suatu hal. Loyalitas dalam organisasi artinya setia terhadap organisasi yang terwujud dalam sikap tanggungjawab, rela berkorban, dan menjaga kehormatan organisasi. Manajemen

memegang andil yang besar dalam hal ini untuk memimpin, mengendalikan, merencanakan dan mengorganisasi aktivitas anggotanya. Loyalitas anggota merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang terwujud dengan kesediaan untuk mencurahkan kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan serta menyimpan rahasia dan tidak melakukan usaha-usaha yang merugikan perusahaannya dengan didasarkan semangat tanpa pamrih dari kelompok atau organisasi tersebut. Menurut Malik (2014), bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Aspek- aspek perwujudan loyalitas individu oleh Siswanto (dalam Trianasari, 2005) dijelaskan sebagai berikut :

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.
7. Membangun Loyalitas Organisasi

Streers dan Porter 1983 (Dewi, 2016) bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

1. Faktor Eksternal
  - a. Karakteristik pekerjaan.
  - b. Karakteristik desain perusahaan.
  - c. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.
2. Faktor Internal
  - a. Karakteristik pribadi.
  - b. Motivasi Kerja dari dalam diri individu
  - c. Komitmen diri terhadap organisasi (Mardalis, et al., 2012).

Alkindi (2000) menambahkan keterangan bahwa belum ada manajemen modern yang tepat dapat diaplikasikan di dalam manajemen keorganisasian di Muhammadiyah. Padahal hal ini sangat diperlukan karena warga dan simpatisan Muhammadiyah secara instruksional patuh kepada Pimpinan Pusat Muhammadiyah, namun apabila dihadapkan dengan semangat *amaliyah* (beramal) maka kepatuhan itu akan luntur (Alkindi 2000). Manajemen memegang andil yang besar dalam hal ini untuk memimpin, mengendalikan, merencanakan dan mengorganisasi aktivitas anggotanya. Sebagaimana disampaikan oleh

Nawawi (2005), bahwa manajemen adalah kemampuan membuat orang lain melakukan kegiatan tertentu atau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen merupakan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi agar membuat orang lain melakukan kegiatan tertentu atau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, dengan mengajak dan menggerakkannya agar bekerja sama secara efektif dan efisien. Organisasi merupakan kelompok yang memiliki aktivitas dan struktur khusus yang memiliki suatu tujuan. Tujuan organisasi ini dapat merupakan tujuan individu, maupun tujuan kelompok. Menurut sosiolog, Amitai Etzioni (dalam Lilioweri, 2014), manusia dilahirkan dalam organisasi, dididik dan dibesarkan dalam organisasi, bahkan bekerja dan bersenang-senang juga dengan organisasi. Tidak ada aktivitas manusia yang luput dari campur tangan organisasi, sekalipun dalam bentuk organisasi yang sangat sederhana, misal keluarga.

Manajemen dalam organisasi memiliki empat fungsi, yaitu perencanaan (*planning*),

pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Perencanaan berarti pedoman kinerja organisasi di masa depan dan penetapan tugas-tugas serta alokasi sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi (Daft, 2002). Pengorganisasian yaitu upaya manajemen dalam merealisasikan perencanaan. Pengorganisasian meliputi penetapan tugas, pengelompokan tugas dalam departemen, dan pengalokasian berbagai sumber daya yang ada di dalam organisasi (Daft, 2002). Kepemimpinan merupakan penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi (Daft, 2002). Pengendalian merupakan fungsi manajemen organisasi dalam memantau aktivitas anggota, menjaga agar organisasi berjalan ke arah pencapaian sasarnya dan membuat koreksi jika diperlukan (Daft, 2002).

Manajemen Organisasi memiliki peran dalam membentuk loyalitas anggota melalui budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup norma dan nilai yang mengarahkan perilaku organisasi (Lako, 2004). Norma dan nilai yang ada dalam organisasi

diterapkan lewat manajemen organisasi atau yang disebut Schein (1992) sebagai mekanisme skunder untuk memperkuat budaya organisasi, yaitu: 1) desain struktur organisasi, 2) desain sistem dan prosedur organisasi, 3) desain fasilitas untuk merefleksikan nilai-nilai dasar organisasi, 4) menyusun sejarah, legenda dan mitos-mitos tentang organisasi dan orang-orang dalam organisasi untuk mentransmisikan nilai-nilai dan asumsi-asumsi dasar organisasi, dan 5) menyusun *formal statements* tentang nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan keyakinan kultural organisasi (Lako, 2004). Adapun Manajemen dalam Organisasi IPM adalah sebagai berikut:

1. Sistem Gerakan dan Aksi
2. Organisasi dan Kepemimpinan
3. Sumberdaya Manusia
4. Jaringan

Latar belakang dan tujuan individu yang berbeda dari setiap anggota yang masuk ke dalam organisasi IPM dan perlunya manajemen dalam organisasi yang mampu mengombinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi mendorong peneliti melakukan penelitian guna mengetahui manajemen organisasi yang diterapkan di dalam organisasi IPM

yang berperan dalam pembentukan loyalitas anggota terhadap organisasi IPM.

### **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode deskriptif dipilih agar dapat menggambarkan semua data atau keadaan subyek/obyek penelitian agar dapat dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini (Widi, 2010). Subjek dalam penelitian ini yaitu pimpinan (pengurus) IPM yang aktif di tingkat cabang, daerah, dan wilayah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara kepada Pimpinan IPM. Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen organisasi berupa struktur organisasi, buku panduan organisasi, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, laporan Pimpinan, dan foto Pimpinan IPM. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

1. Wawancara secara *face to face* dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur (*unstructured*) dan bersifat terbuka (*openended*) yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari partisipan. Adapun informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*.
2. Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi mengenai aktivitas dan kultur yang ada di dalam organisasi IPM khususnya yang berupa wujud dari loyalitas yang merupakan hal yang melatarbelakangi penelitian ini.
3. Dokumen yang digunakan untuk memperkuat data dalam penelitian ini dapat berupa struktur organisasi, buku panduan organisasi, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, laporan Pimpinan, dan foto yang mendukung proses manajemen organisasi dalam IPM di DIY.

Pengujian keabsahan dalam penelitian kualitatif adalah dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi teknik yang digunakan

dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan mengacu pada konsep dari Miles dan Huberman (dalam Emzir, 2012: 129-135) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Kegiatan dalam analisis data antara lain pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Peran Manajemen dalam Membentuk Loyalitas Anggota IPM

Peran manajemen organisasi yang diterapkan di IPM dalam membentuk loyalitas anggota terhadap organisasi dapat lebih mudah dipahami melalui skema berikut :



Gambar 4.1 Skema Peran  
Manajemen Organisasi dalam  
Membentuk Loyalitas Anggota

a. Menciptakan Kader yang Mau  
Mengabdikan terhadap Ikatan dan  
Persyarikatan

Sumberdaya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi. karena manusia adalah pengonsep dan penggerak dalam organisasi. Sumberdaya yang akan menggerakkan organisasi harus benar-benar mengetahui dan memahami visi dan misi, tujuan, karakteristik, dan segala hal mengenai organisasi yang dia ikuti. Oleh karena itu, organisasi IPM melakukan pengelolaan sumber daya manusia melalui proses kaderisasi. Kaderisasi ini bertujuan untuk menciptakan anggota yang memahami seluk beluk organisasi, mengenai tujuan, visi-misi, arah gerak dan hal penting lainnya di dalam organisasi.

Pengelolaan sumberdaya manusia yang dilaksanakan di IPM meliputi pembentukan kader dan fasilitator sebagai calon pimpinan di dalam organisasi melalui perkaderan utama. Perkaderan tidak berhenti pada perkaderan khusus saja, melainkan juga dengan perkaderan

non-formal dan informal. Perkaderan pendukung ini yang efektif untuk mengajak anggota mengenal tentang IPM.

Jadi manajemen perkaderan yang ada di IPM mampu membangun loyalitas anggota dengan memperkuat pemahaman anggota terhadap ideologi, gerakan dan seluk-beluk organisasi. Pemahaman yang semakin kuat ini melahirkan sikap berupa kesediaan diri untuk mengabdikan di dalam organisasi.

b. Membentuk Sistem Organisasi dan  
Kepemimpinan yang Terstruktur

Organisasi dan kepemimpinan yang diterapkan di IPM bertujuan agar mekanisme kerja organisasi terlaksana secara efektif dan efisien terutama dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Adapun pelaksanaannya di IPM DIY adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan

Perencanaan organisasi di IPM dilakukan untuk menyusun personalia, arah gerak yang berkaitan dengan kebijakan pimpinan, dan program aksi yang akan dilaksanakan selama satu periode. Sistem gerakan dari masing-masing bidang diwujudkan dalam bentuk program aksi dalam proses perencanaan organisasi ini.

## 2) Pelaksanaan

Organisasi IPM memiliki prinsip khusus yang diterapkan dalam melaksanakan kebijakan dan program organisasi, yakni otonomi bidang dan kolektif kolegial. Otonomi yang diberikan kepada bidang memungkinkan bidang bergerak sesuai dengan tujuan bidang. Prinsip lain yang diterapkan adalah sistem kolektif kolegial. Sistem kolektif kolegial dalam organisasi berarti untuk mencapai sebuah tujuan perlu adanya koordinasi dan saling membantu antara satu dengan lainnya.

## 3) Pengendalian

Kepemimpinan dalam IPM bersifat kritis-apresiatif yang senantiasa memperhatikan pendapat anggota, menghargai eksistensi anggota dan menerima kritik dan masukan dari anggotanya (Anggaran Rumah Tangga IPM pasal 14). Hubungan yang terjalin antara sesama pimpinan di wilayah, daerah dan cabang di DIY adalah hubungan yang tanpa sekat. Jabatan struktural tidak menjadi penghalang dan tidak memengaruhi interaksi antar pimpinan. Kesetaraan ini juga berlaku dalam proses pengambilan keputusan. Setiap orang dalam

organisasi memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasannya.

## 4) Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan di IPM DIY meliputi evaluasi internal dan eksternal yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Nurbiyati (2015) yang menunjukkan bahwa tanpa adanya evaluasi, akan sangat sulit untuk organisasi melakukan perbaikan dalam hal kinerja sumberdaya manusia.

Kepemimpinan yang autokritik dikolaborasikan dengan mekanisme organisasi yang jelas dan terstruktur memudahkan anggota untuk menjalankan kegiatan organisasi. Manajemen organisasi dan kepemimpinan IPM berperan membangun loyalitas anggota dengan (1) memberikan mekanisme yang jelas, sehingga anggota dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi, (2) membentuk lingkungan organisasi yang mendukung anggota untuk bertahan di dalam organisasi, (3) memberikan ruang bagi anggota untuk mengambil peran dalam organisasi tanpa memandang jabatannya.

### c. Mencapai Tujuan Bersama

Gerakan IPM merupakan sebuah gerakan kritis transformatif dengan pondasi utama yakni penyadaran pemberdayaan dan pembelaan (www.muhammadiyah.or.id). Oleh karena itu, setiap bidang di struktural IPM mengemban strategi untuk mencapai gerakan kritis transformatif dalam setiap aksinya. Aksi yang dilaksanakan bukan hanya sekedar bertujuan untuk menjalankan program semata. Aksi yang dilaksanakan diharapkan mampu menjawab dan mengatasi permasalahan yang ada di lingkungan pelajar.

Organisasi IPM yang sudah memiliki sistem gerakan yang jelas yang direfleksikan ke dalam bidang-bidang yang ada di dalam struktural untuk mencapai tujuan organisasi. Perwujudan visi gerakan dalam aksi yang dilaksanakan oleh Pimpinan IPM merupakan hasil reflektif antara kebutuhan dan kebijakan yang diturunkan dari pimpinan di tingkat yang lebih tinggi.

Sistem gerakan kritis-transformatif ini teraktualisasi dalam agenda aksi yang langsung menyentuh sasaran program IPM yakni para pelajar khususnya pelajar islam. Anggota organisasi banyak yang memiliki kecenderungan yang

sama yakni suka dengan gerakan penyadaran, pemberdayaan dan pembelaan akan merasa tujuannya dapat tercapai. Hal ini dikarenakan IPM menjadi wadah bagi dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ia miliki. Sehingga loyalitas anggota terhadap organisasi muncul karena adanya kesamaan tujuan antara anggota dengan organisasi IPM. Hubungan keduanya saling memengaruhi.

#### d. Menjadi Media untuk Membangun Modal Sosial

Modal sosial menurut Putnam (1993 dalam Syahra (2003)) merupakan ciri-ciri organisasi sosial seperti jaringan, norma-norma, dan kepercayaan yang memudahkan koordinasi dan kerjasama untuk mendapatkan manfaat bersama (Syahra, 2003, pp. 5-6). IPM sebagai organisasi islam dikalangan pelajar memiliki karakteristik yang terbentuk karena adanya nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Oleh karena itu, dengan bergabung dalam organisasi IPM, anggota dapat membangun modal sosial yaitu jaringan sosial, norma dan kepercayaan.

## 2. Jaringan Sosial

Organisasi IPM sebagai organisasi pelajar dan sebagai organisasi otomom Muhammadiyah

membuatnya harus berhubungan langsung dan membentuk jaringan dengan banyak pihak untuk menjalankan organisasi dengan baik. Secara internal, IPM wilayah memiliki garis koordinasi jaringan dengan IPM di tingkat Pusat, Daerah, Cabang dan Ranting. Selain itu jaringan yang terbentuk di internal Muhammadiyah adalah jaringan dengan ortom-ortom Muhammadiyah. Jaringan-jaringan yang terbentuk mempermudah kerja dan gerak organisasi IPM di DIY.

Bergabung dengan IPM membuat anggota menempa dirinya untuk menginternalisasikan nilai-nilai yang dianut IPM. Nilai-nilai dasar yang dianut yaitu (1) nilai keislaman : menegakkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai ajaran islam, (2) nilai keilmuan : terbentuknya pelajar muslim yang berilmu, (3) nilai kekaderan : terbentuknya pelajar muslim yang militan dan berakhlak mulia, (4) nilai kemandirian : terbentuknya pelajar muslim yang terampil, (5) nilai kemasyarakatan : terwujudnya masyarakat islam yang sebenar-benarnya/ *the realislamic society*.

Jadi, modal sosial yang dibangun dalam organisasi merupakan Jaringan dan nilai sosial. Peran manajemen organisasi IPM

dalam membangun modal sosial adalah (1) melalui kegiatan pelaksanaan program kerja membangun jaringan sosial bagi organisasi dan individu, (2) melalui kegiatan perkaderan menanamkan nilai-nilai organisasi ke dalam diri anggota. modal sosial ini diperoleh melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.

### **3. Faktor Pembentuk Loyalitas Anggota IPM**

#### **a. Faktor Internal Pembentuk Loyalitas Anggota IPM di DIY**

Faktor internal pembentuk loyalitas adalah berasal dari diri masing-masing anggota meliputi:

##### **1) Kesadaran Diri**

Kesadaran diri akan tanggung jawab terhadap amanah yang telah disanggupi dan kesadaran sebagai kader ikatan yang harus mengabdikan untuk ikatan dalam mendakwahkan islam. Anggota IPM menyadari bahwa setiap hal yang telah disanggupi harus dijalankan secara penuh. Merekayang telah memilih aktif sebagai pimpinan harus menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas pokok di posisinya. Pelajar Muhammadiyah mendakwahkan islam melalui IPM. Kesadaran bahwa seorang kader harus mengabdikan kepada

persyarikatan di mana pun ia berada membuat anggota tetap bertahan dalam IPM untuk memperjuangkan dakwah islam.

## 2) Kesamaan Tujuan Diri dengan Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi yang sama dengan ketertarikan anggota organisasi. Anggota yang bergabung dan bertahan di IPM adalah mereka yang memberikan perhatian lebih kepada perkembangan pelajar. Sehingga selaras dengan sasaran dari organisasi IPM, yakni pelajar secara umum dan pelajar islam khususnya.

IPM memberikan perhatian lebih pada pengembangan minat dan bakat pelajar, di antaranya ada bidang-bidang yang berfokus pada pengembangan minat dan bakat pelajar yaitu bidang Pengembangan Ilmu pengetahuan (PIP), bidang Kajian Dakwah Islam (KDI), bidang Advokasi, dan bidang Apresiasi Seni dan Budaya (ASBO).

## 3) Dorongan Aktualisasi Diri

Kesadaran untuk menyelesaikan tahapan dalam berorganisasi merupakan upaya aktualisasi diri. Semakin tinggi tingkatan pimpinan yang ia pegang, maka semakin terlihatlah identitasnya sebagai seorang IPM karena identitas

IPMawan dan IPMawati terus melekat didirinya sebagai awalan nama panggilannya. Identitas yang melekat pada dirinya akan memunculkan prestise dalam diri, sehingga mencapai posisi tertinggi akan menjadi cita-cita.

Anggota yang ingin menuntaskan pengalamannya di dalam persyarikatan harus senantiasa mengikuti jenjang struktural di dalam organisasi. oleh karena itu, kesadaran ini membentuk loyalitas dalam diri anggota. Sebagaimana diungkapkan oleh Rogers dalam Wijaya (2017) meyakini bahwa aktualisasi diri individu secara terus-menerus mendorong manusia untuk merealisasikan potensi yang inheren pada diri individu menjadi terwujud (Wijaya, 2017).

## b. Faktor Eksternal Pembentuk Loyalitas Anggota IPM di DIY

### 1) Program Perkaderan Ikatan

Perkaderan utama, khusus dan penunjang yang merupakan sarana untuk memperkenalkan anggota dengan ruang lingkup IPM dan Muhammadiyah, sarana meningkatkan kapasitas kader, dan menumbuhkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi IPM. Semakin tinggi tingkat perkaderan yang diikuti oleh anggota IPM akan semakin

banyak pengetahuan yang bertambah di IPM. Oleh karena itu, kecenderungan peningkatan loyalitas akan diperoleh oleh anggota IPM yang mengikuti perkaderan secara runtut dan mengikuti persyaratan-persyaratannya.

Perkaderan merupakan sistem penanaman ideologi dan peningkatan kapasitas kader. Meningkatkan kapasitas diri melalui proses kaderisasi merupakan upaya individu untuk mempelajari lebih mendalam mengenai organisasi yang digeluti. Organisasi yang memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mengenali lebih jauh mengenai organisasinya disebut dengan istilah *Learning Organization*. Sebagaimana disampaikan oleh Gravin (2000) bahwa organisasi pembelajar memiliki ketrampilan dalam menciptakan, mendapatkan dan mentransformasikan pengetahuan serta memodifikasi perilakunya sesuai dengan pengetahuan dan gagasan baru (Gravin, 2000).

## 2) Visi dan Misi Organisasi

Visi dan misi dapat organisasi membentuk loyalitas anggota. Motivasi individu yang masuk ke dalam organisasi karena sepakat dengan visi dan misi organisasi. Dapat dikatakan visi dan misi

organisasi sesuai dengan apa yang ingin diperjuangkan oleh individu. Sehingga mereka tidak ragu-ragu untuk berjuang mencapai tujuan organisasi.

Ikatan Pelajar Muhammadiyah merupakan organisasi otonom Muhammadiyah yang bergerak pada aktivitas sosial keagamaan dikalangan pelajar. Anggota IPM merupakan pelajar yang memiliki kepedulian terhadap dakwah amar ma'ruf nahi munkar di lingkungan pelajar, khususnya pelajar Muhammadiyah. Lingkungan yang demikian dapat membentuk loyalitas di dalam diri anggota. Karena untuk terus memperjuangkan dakwah dikalangan pelajar ia harus terus berada dalam wadah yang memperjuangkan hal yang sama juga. Pengabdian anggota untuk terus bekerja di dalam organisasi muncul karena kesadaran adanya permasalahan di lingkungan pelajar dan menyadari bahwa organisasi IPM inilah yang dapat dijadikan kendaraan untuk memperbaiki permasalahan tersebut, dengan visi misi yang dimilikinya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Uniati (2014) yang menyatakan bahwa anggota mengabdikan kepada organisasi karena merasa senang (afektif) dan memiliki

value yang selaras (normative) terhadap organisasi (Uniati, 2014, p. 34).

### 3) Lingkungan Organisasi

Loyalitas anggota IPM dapat terbentuk karena kenyamanan yang ada di dalam organisasi. Lingkungan organisasi yang menyajikan suasana kekeluargaan membuat anggota menjadi nyaman untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Suasana kekeluargaan ini dibangun oleh seluruh personal di dalam organisasi. Meyakini bahwa organisasi bukan hanya tempat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi saja, tetapi juga merupakan rekan-rekan yang dapat digunakan untuk berbagi keluh kesah dan kebahagiaan.

Lingkungan dengan suasana kekeluargaan ini muncul melalui aktivitas-aktivitas anggota di dalamnya. Misalnya dengan memperbanyak intensitas kegiatan kultural berupa *gathering*, *sharing*, *travelling* dan kegiatan kultural lainnya. Dengan banyak berinteraksi satu sama lain antar-anggota akan semakin dekat dan akan memunculkan kedekatan personal yang membuat mereka terikat lebih dari ikatan kerja organisasi yakni jadi memiliki ikatan personal yang erat.

### 4) Manfaat / Keuntungan dari Berorganisasi di IPM

Saat menjalankan program, IPM banyak terlibat dengan *stakeholder* di sekolah dan di lingkungan persyarikatan. Sehingga jaringan yang terbangun menjadi lebih luas. Jaringan ini dapat dijadikan sebagai modal sosial di kemudian hari.

### Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di IPM DIY, dapat disimpulkan bahwa manajemen organisasi yang diterapkan IPM memberikan peran dalam pembentukan loyalitas anggota organisasi IPM. Adapun peran manajemen organisasi dalam membangun loyalitas anggota organisasi IPM adalah :

1. Manajemen perkaderan yang ada di IPM mampu membangun loyalitas anggota dengan memperkuat pemahaman anggota terhadap ideologi, gerakan dan seluk-beluk organisasi sehingga menciptakan Kader yang Mau Mengabdikan terhadap Ikatan dan Persyarikatan,
2. Manajemen organisasi dan Kepemimpinan membentuk organisasi yang baik sehingga: a)

memberikan mekanisme yang jelas, sehingga anggota dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi, b) membentuk lingkungan organisasi yang mendukung anggota untuk bertahan di dalam organisasi, c) memberikan ruang bagi anggota untuk mengambil peran dalam organisasi tanpa memandang jabatannya.

3. Sistem gerakan dan Aksi menjadi wadah bagi individu untuk mewujudkan tujuan bersama sehingga loyalitas anggota terhadap organisasi muncul karena adanya kesamaan tujuan antara anggota dengan organisasi IPM.
4. Jaringan dan Aktivitas organisasi membangun modal sosial adalah:
  - a) melalui kegiatan pelaksanaan program kerja membangun jaringan sosial bagi organisasi dan individu,
  - b) melalui kegiatan perkaderan menanamkan nilai-nilai organisasi ke dalam diri anggota.

### Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penulisan artikel ini. Selanjutnya kami ucapkan terima kasih kepada

redaksi Jurnal Dimensia yang telah menerbitkan tulisan ini.

### Daftar Pustaka

- Bidang Kader PP IPM, 2014. *Sistem Perkaderan IPM*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.
- Dewi, I. M., 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *JOM Fisip*, Volume Vol. 3 No. 1, pp. 8-9.
- Dewi, R., 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Interfering. *JOM Fekom*, Volume 4, p. 282.
- Daft, R. L., 2002. *Manajemen (Edisi Kelima)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Durairatnam, S., Narangoda, S. & Jayawardana, A., 2011. Impact of ISO 9001 Core Principles on Work Outcomes and Customer Satisfaction. *Sri Lankan Journal of Management*, Volume 16, Nos. 1 & 2 January - June.
- Lako, A., 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Lilioweri, A., 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malik, A., 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *eJournal Psikologi*, Volume Vol. 2 no. 1.
- Mardalis, A., Triyono & Martiwi, R. T., 2012. Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhiloyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Volume Vol. 13, p. 51.

- Nurbiyati, T., 2015. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kajian Bisnis*, Volume 23.
- Uniati, M. I., 2014. Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem Iso Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Volume 8.