

Jurnal Kemuhammadiyahan dan Integrasi Ilmu

IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH SEBAGAI *LEARNING ORGANIZATION*

Rofahiyatul Aisy^{1)*}, Eka Prihatin²⁾, Diding Nurdin³⁾

¹⁾Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Jl. Dr. Setiabudi No.229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat, 40154

*aisyiaisy578@upi.edu,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) telah menerapkan konsep learning organization. Melalui studi literatur dan studi dokumentasi, penelitian ini berusaha mengidentifikasi praktik-praktik pembelajaran yang telah dilakukan oleh IMM, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan konsep learning organization, serta kontribusi praktik-praktik tersebut terhadap peningkatan kualitas kader dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi learning organization di IMM dan memberikan rekomendasi untuk pengembangan organisasi di masa depan.

Kata kunci: : Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, learning organization, kaderisasi.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari sistem kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang secara teratur dan berulang-ulang untuk mencapai suatu tujuan (Gitosudarma dan Sudita, 2000 hlm. 288; Burhanudin, 2020 hlm 4). Sebuah organisasi dapat muncul karena adanya kesamaan visi dan misi serta tujuan yang sama dari para anggotanya.

Terbentuknya suatu organisasi juga didasarkan pada keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Organisasi biasanya menggunakan sumber daya tertentu seperti lingkungan, cara atau metode, material, uang untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi apapun bentuknya dan tujuannya bergantung dengan sumber daya manusia (SDM) yang tergabung di dalamnya.

Keberlangsungan sebuah organisasi sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang ada, untuk terus berkembang hingga meningkatnya kompetensi yang dimiliki. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset berharga dari organisasi itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang menciptakannya. Sumber daya manusia akan berfungsi secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir dengan menguji keterampilan yang sebenarnya dimiliki.

Learning Organization atau organisasi pembelajaran adalah organisasi yang terampil dalam menciptakan, memperoleh, mentransfer pengetahuan, dan memodifikasi perilaku untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan. *Learning organization* pada awalnya dipopulerkan oleh Peter Senge dalam bukunya *The Fifth Discipline* pada tahun 1990, yang menyatakan

bahwa organisasi pembelajaran adalah organisasi dimana orang terus-menerus memperluas kemampuannya untuk mencapai hasil yang benar-benar diinginkannya.

Learning Organization atau Organisasi Pembelajaran merupakan konsep yang semakin relevan di era pengetahuan saat ini. Menurut Senge (2019, Hlm 23), *Learning Organization* adalah organisasi di mana orang secara terus-menerus memperluas kapasitas untuk menciptakan hasil yang benar-benar diinginkan, di mana pola pikir baru dan ekspansif dipelihara, dimana aspirasi kolektif dibebaskan, dan di mana orang terus-menerus belajar bagaimana belajar bersama.

Widodo (2023, Hlm 45) menambahkan, *Learning Organization* memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis melalui proses pembelajaran yang sistematis dan terstruktur.

Melalui hal-hal tersebut dikembangkan pola pemikiran baru dan perluasan aspirasi dari hasil kolektif yang inklusif sehingga orang-orang terus belajar dan melihat secara komprehensif (Sa'ud, DPD IMM Jawa Barat, 2023).

Muhammadiyah memiliki Organisasi Otonom, yaitu 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 (Muhammadiyah, 2022).

Untuk mencapai tujuan Muhammadiyah secara holistik, maka Muhammadiyah membutuhkan *sekoci* untuk dapat mencapai tujuannya dan menyebarkan nilai-nilai organisasi yang luhur. Untuk mencapai hal-hal tersebut maka dibentuklah organisasi otonom seperti Aisyiyah, Pemuda Muhammadiyah, Nasyiatul Aisyiyah, Ikatan

Mahasiswa Muhammadiyah, Ikatan Pelajar Muhammadiyah, Hibul Wathan dan Tapak Suci putera Muhammadiyah.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) sebagai salah satu dari organisasi otonom tersebut, yang memberikan kontribusi kader kepada organisasi Muhammadiyah dalam mencapai tujuan dan menyebarkan nilai-nilai *amar ma'ruf nahi munkar* diranah mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan melalui studi literatur dan studi dokumentasi. Studi literatur dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang konsep yang diteliti dengan merujuk pada berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel relevan dan studi dokumentasi digunakan untuk menganalisis dokumen-dokumen yang terkait dengan objek penelitian (Cresswell, 2021).

Kombinasi kedua metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang komprehensif dan membangun kerangka teoretis yang kuat untuk mendukung argumen dalam artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Learning Organization yang didefinisikan oleh Senge (2019) dan Garvin (2021) adalah sebagai sebuah sistem yang secara terus-menerus belajar, beradaptasi, dan berkembang. Organisasi semacam ini mampu merespon perubahan lingkungan dengan cepat dan efektif. Implikasinya, organisasi perlu menciptakan budaya belajar yang mendorong inovasi, eksperimen, dan perbaikan berkelanjutan.

Sedangkan menurut Davenport dan Prusak (2020), *learning organization* adalah komunitas pengetahuan yang secara aktif menciptakan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengetahuan tidak

hanya tersimpan dalam dokumen, tetapi juga dalam pikiran dan pengalaman individu. Implikasinya, organisasi perlu membangun sistem manajemen pengetahuan yang efektif untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan dan kolaborasi.

Lalu menurut Marsick dan Watkins (2022) berpendapat bahwa *learning organization* adalah organisasi yang memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk belajar dan berkembang. Pembelajaran individu tidak hanya terbatas pada pelatihan formal, tetapi juga mencakup pembelajaran informal melalui pengalaman kerja dan interaksi dengan orang lain. Implikasinya, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, seperti menyediakan mentor, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong pengembangan diri.

Menurut Garvin (2021), *learning organization* adalah organisasi yang memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan secara proaktif mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan. Organisasi semacam ini mampu mengantisipasi tren dan peluang baru. Implikasinya, organisasi perlu melakukan perencanaan strategis yang berorientasi pada masa depan dan mengembangkan kemampuan untuk berpikir secara sistemik.

Para ahli seperti Pedler, Boydell, dan Burgoyne (2019) menekankan pentingnya nilai-nilai dalam membangun *learning organization*. Nilai-nilai yang kuat dapat menjadi pemandu bagi perilaku individu dan organisasi dalam proses pembelajaran. Implikasinya, organisasi perlu mengidentifikasi dan mengkomunikasikan nilai-nilai inti yang dianut, serta memastikan bahwa semua aktivitas organisasi selaras dengan nilai-nilai tersebut. Dalam

Untuk menjadi *learning organization* maka diperlukan karakter yang harus dipenuhi, untuk menjadi *learning organization* maka harus memenuhi *The Fifth Discipline* (Senge, 2019). Meliputi:

1. *Personal Mastery* (Penguasaan Pribadi)

Penguasaan Pribadi adalah komitmen untuk terus belajar dan meningkatkan diri. Individu dalam organisasi yang memiliki penguasaan pribadi mampu mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi.

2. *Mental Models* (Model Mental)

Model Mental adalah asumsi-asumsi mendasar, generalisasi, dan gambaran tentang dunia yang kita miliki. Model mental ini seringkali tidak disadari dan dapat membatasi pemikiran dan tindakan kita. Dengan memahami dan mengubah model mental, kita dapat membuka perspektif baru dan meningkatkan kemampuan kita untuk beradaptasi dengan perubahan.

3. *Shared Vision* (Visi Bersama)

Visi Bersama adalah tujuan yang dibagi bersama oleh seluruh anggota organisasi. Visi yang jelas dan inspiratif memberikan arah dan motivasi bagi organisasi.

4. *Team Learning* (Pembelajaran Tim)

Pembelajaran Tim adalah kemampuan tim untuk belajar bersama dan mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai oleh individu secara terpisah. Pembelajaran tim melibatkan dialog yang terbuka, saling percaya, dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

5. *System Thinking* (Berpikir Sistem)

Berpikir Sistem adalah kemampuan untuk melihat keseluruhan sistem dan memahami bagaimana berbagai elemen saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Berpikir sistem membantu kita untuk mengatasi masalah yang kompleks dan menemukan solusi yang berkelanjutan.

Memahami Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah sebagai *Learning Organization*

Sejarah singkat IMM: Bagaimana IMM berdiri, berkembang, dan menghadapi tantangan zaman.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) memiliki tujuan untuk membentuk akademisi Islam yang berakhlak mulia dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah (Muhammadiyah, 2022).

Berdasarkan tujuan IMM tersebut selain menjadi organisasi kader, IMM juga sebagai organisasi Islam dan organisasi pergerakan. IMM sebagai organisasi Islam mengemban amanah dakwah Islam dalam lingkup mahasiswa dan masyarakat luas. IMM sebagai organisasi pergerakan, memiliki tugas dalam pemberdayaan masyarakat dan mencerdaskan masyarakat. Sebagai akademisi, pemberdayaan masyarakat ditekankan pada ranah keilmuan. Pencerdasan masyarakat melalui pendidikan Islam dalam IMM termanifestasi dalam perkaderan intelektual.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) memiliki peran penting dalam pengembangan potensi mahasiswa dan kontribusi terhadap masyarakat. Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan relevansi organisasinya, IMM lekat dengan konsep *learning organization* yang dikemukakan oleh Peter Senge. Konsep ini menekankan pentingnya organisasi untuk terus belajar, beradaptasi, dan berkembang dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis (Senge et al., 2019).

IMM dengan tujuannya sangat jelas dalam tujuannya bahwa IMM bergerak pada bidang keilmuan yang juga basis masanya merupakan masyarakat akademisi yang berpikir rasional dan ilmiah. Sehingga aktualisasinya IMM harus menjadi gerakan ilmu amaliah dan amal ilmiah untuk mencapai masyarakat ilmu tersebut.

Sebagai organisasi perkaderan, IMM memiliki peran yang paling fundamental. Melalui perkaderan untuk mencapai tujuan organisasi dan melanjutkan estafet kepemimpinan. Pengurus IMM memiliki tanggung jawab di bidang keagamaan,

kemahasiswaan dan sosial. Ranah tersebut disebut Tri Kompetensi (Religiusitas, Intelektualitas dan Humanitas). Disesuaikan dengan ruang lingkup mahasiswa, perkaderan IMM lebih difokuskan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di bidang akademik.

Jika dilihat dari lima (5) Disiplin dalam *Learning Organization* maka dapat diidentifikasi bahwa:

Personal Mastery (Penguasaan Pribadi)

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) telah menunjukkan komitmen kuat dalam pengembangan intelektual kadernya melalui program-program perkaderan yang berkelanjutan. Fokus pada peningkatan kapasitas individu dalam memahami isu-isu keagamaan, sosial, dan keilmuan mengindikasikan adanya upaya sistematis untuk membentuk intelektual organik yang tidak hanya menguasai ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai keagamaan dan tanggung jawab sosial. Konsep Tri Kompetensi yang diadopsi oleh IMM, yakni religiusitas, intelektualitas, dan humanitas, semakin memperkuat hal tersebut. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini, IMM berupaya mencetak kader yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki kepribadian yang seimbang dan berorientasi pada kemaslahatan umat. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan Muhammadiyah untuk mencetak kader yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki akhlak mulia dan peduli terhadap sesama.

Mental Models (Model Mental)

IMM, sebagai organisasi mahasiswa yang berbasis akademis, menyediakan ruang yang kondusif bagi terciptanya dialog intelektual yang kritis. Basis keanggotaan yang terdiri dari mahasiswa memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan secara intens, sehingga mendorong terciptanya atmosfer akademik yang dinamis. Proses ini tidak hanya sekadar pertukaran informasi, namun juga

merangsang anggota untuk senantiasa mempertanyakan asumsi-asumsi yang telah mapan, sehingga melahirkan inovasi dan pemikiran-pemikiran yang lebih kritis. Sejalan dengan dinamika zaman, IMM juga menunjukkan komitmennya terhadap pembaruan nilai dan program kerja. Evaluasi berkala yang dilakukan secara sistematis bertujuan untuk memastikan relevansi organisasi dengan tantangan dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Dengan demikian, IMM tidak hanya menjadi wadah bagi pengembangan intelektual, tetapi juga berperan aktif dalam merespons perubahan sosial dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Shared Vision (Visi Bersama)

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) secara eksplisit mengadopsi visi Muhammadiyah mengenai terwujudnya masyarakat Islam yang adil dan makmur. Visi ini menjadi landasan ideologis yang menyatukan seluruh anggota IMM dalam satu tujuan yang sama. Keragaman program kerja IMM, yang mencakup bidang keagamaan, sosial, dan pemberdayaan masyarakat, menjadi manifestasi konkrit dari upaya organisasi dalam merealisasikan visi tersebut. Dengan demikian, setiap program yang dilaksanakan oleh IMM dapat dimaknai sebagai kontribusi nyata dalam membangun masyarakat Islam yang ideal sebagaimana digambarkan dalam visi Muhammadiyah. Hal ini menunjukkan adanya keselarasan yang kuat antara tujuan organisasi dengan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh anggotanya

Team Learning (Pembelajaran Tim)

Struktur organisasi IMM yang hierarkis namun fleksibel, serta beragam kegiatan bersama yang diinisiasi, telah menciptakan lingkungan yang kondusif bagi terjadinya pembelajaran tim yang efektif. Hierarki organisasi memberikan kerangka kerja yang jelas bagi pembagian tugas dan tanggung jawab, sementara fleksibilitasnya memungkinkan adanya interaksi yang dinamis antar anggota.

Melalui kegiatan-kegiatan seperti diskusi kelompok, pelatihan, dan proyek sosial, anggota IMM dapat berbagi pengalaman, pengetahuan, serta perspektif yang beragam. Proses kolaborasi yang terjadi dalam kegiatan-kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas output, namun juga memperkaya pemahaman individu mengenai berbagai isu kompleks. Dengan demikian, struktur organisasi dan kegiatan bersama yang terintegrasi telah menjadikan IMM sebagai sebuah komunitas belajar yang terus berkembang.

System Thinking (Berpikir Sistem)

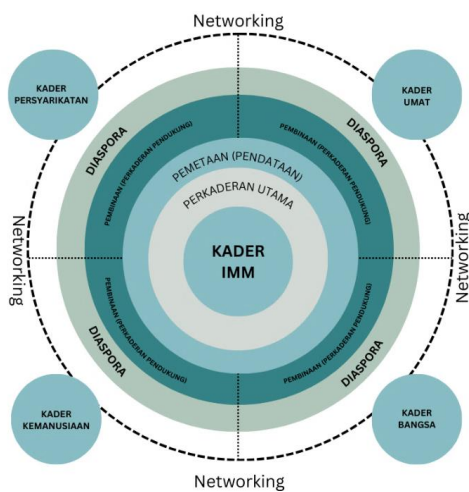
Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) telah menunjukkan pemahaman yang komprehensif terhadap kompleksitas permasalahan sosial dengan mengadopsi pendekatan *system thinking*. Fokus IMM tidak hanya terbatas pada isu-isu internal organisasi, namun juga mencakup permasalahan yang lebih luas di masyarakat. Perspektif ini mengindikasikan bahwa IMM menyadari bahwa permasalahan sosial merupakan bagian dari suatu sistem yang saling terkait dan saling mempengaruhi. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, IMM cenderung menggunakan pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai faktor yang saling berkaitan, baik itu faktor internal maupun eksternal. Dengan demikian, IMM tidak hanya memberikan solusi jangka pendek, tetapi juga berupaya membangun sistem yang lebih berkelanjutan

Aktivitas Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah sebagai Learning Organization

Memasuki usia 60 tahun IMM harus lebih memperhatikan pengelolaan SDM hingga penentuan arah gerak. Dalam aktivitasnya organisasi tidak akan lepas dari manajemen pengembangan sumber daya manusia, salah satunya kegiatan pelatihan dan pengembangan karena hal tersebut merupakan rangkaian yang perlu dilakukan

dalam implementasi manajemen sumber daya manusia.

Jika dilihat dari sudut padan IMM, maka hal ini akan berkaitan dengan kaderisasi. Dimana realisasi kaderisasi tidak akan lepas dari implementasi manajemen pelatihan, dimulai dari TNA (*Training Needs Analysis*), penyusunan kurikulum perkaderan hingga monitoring, evaluasi dan tindak lanjut.



(Sumber: Fatmawati, dkk, 2021 hlm 41)

Gambar 2.2. Ilustrasi Pemetaan Kader IMM

Siklus pelatihan dalam perkaderan IMM tidak hanya sampai proses monitoring dan evaluasi pada pelaksanaan perkaderan, tapi dilanjutkan dengan *follow up* yang cukup tak terbatas. Dimana hal ini akan dilanjutkan sampai dengan diaspora dan *networking*.

Diaspora kader adalah konsep yang merujuk pada penyebaran anggota atau kader suatu organisasi ke berbagai wilayah atau sektor. Widodo (2023), Diaspora kader merupakan strategi pengembangan organisasi yang melibatkan penyebaran sumber daya manusia berkualitas ke berbagai bidang atau area geografis untuk memperluas pengaruh dan jaringan organisasi. Konsep ini tidak hanya terbatas pada perpindahan

fisik, tetapi juga mencakup penyebaran ide, nilai, dan praktik organisasi, yaitu IMM.

Sulistiowati (2022, Hlm 56) menambahkan, diaspora kader memungkinkan organisasi untuk membangun *presence* yang lebih luas, meningkatkan adaptabilitas terhadap konteks lokal, dan memperkaya perspektif organisasi melalui pengalaman beragam dari para kadernya.

Networking dalam organisasi merujuk pada proses membangun dan memelihara hubungan yang saling menguntungkan antar individu atau kelompok dalam konteks organisasi. Fathurrohman (2021, Hlm 89) mendefinisikan, *Networking* organisasi adalah sistem interkoneksi yang memungkinkan pertukaran informasi, sumber daya, dan dukungan antar anggota organisasi, baik secara formal maupun informal. *Networking* menjadi semakin penting dalam era digital dan globalisasi. Nurhayati (2020, Hlm 112) menekankan, *Networking* yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan pemecahan masalah melalui akses ke beragam perspektif dan keahlian.

Baik diaspora kader maupun *networking* dalam organisasi memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi modern. Prasetyo (2022, Hlm 145) mengamati, Kombinasi antara diaspora kader yang strategis dan *networking* yang kuat dapat menciptakan ekosistem pembelajaran dan pertumbuhan yang dinamis bagi organisasi. Diaspora kader menyediakan titik-titik kontak di berbagai lokasi atau sektor, sementara *networking* memastikan bahwa koneksi ini tetap aktif dan produktif. Suyanto (2023, Hlm 178) menyimpulkan, Organisasi yang berhasil mengelola diaspora kadernya dan memfasilitasi *networking* yang efektif cenderung lebih adaptif, inovatif, dan tangguh dalam menghadapi tantangan kompleks di era global.

Berdasarkan penjabaran di atas, diaspora dan *networking* tentunya dapat menambah usia

organisasi sehingga upaya *sustainability of students organization* semakin jelas bahwa IMM sudah melaksanakan hal tersebut.

Namun masih perlu ditambahkan, tentunya seperti yang diketahui bahwa IMM memiliki jenis perkaderan yaitu perkaderan utama, khusus dan pendukung. Perkaderan-perkaderan inilah yang akan menjalankan fungsi pengembangan SDM berbasis kebutuhan sehingga diaspora kader menjadi jelas dan sesuai dengan *supply and demand* SDM di masa depan. Sehingga pencarian jati diri, pengembangan minat dan bakat kader menjadi lebih optimal dan bukan hanya menjadi sekedar wacana dan program namun juga dukungan bagi individu kader untuk siap berdiaspora dan networking bagi organisasi.

Hal ini selaras dengan pendapat Irwan Akib (Lensamu, 2024) bahwa menurutnya Pendidikan Muhammadiyah memiliki fungsi kaderisasi sehingga Muhammadiyah memandang insan secara total memiliki kekuatan akal budi, moral dan ilmu pengetahuan yang unggul.

Tantangan dan Peluang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah sebagai *Learning Organization*

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) tentunya memiliki tantangan dan juga peluang sebagai *learning organization*. Meliputi:

Tantangan

Terdapat beberapa tantangan yang akan dihadapi oleh IMM, yaitu:

1. **Konsistensi Implementasi:** Meskipun IMM telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap *learning organization*, tantangan terbesar adalah menjaga konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip ini di semua tingkatan dari Pusat hingga Komisariat. Perubahan kepemimpinan, dinamika anggota, dan tuntutan eksternal yang terus berubah dapat menghambat upaya ini.

2. **Integrasi Teknologi:** Memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran dan kolaborasi merupakan kunci dalam era digital.
3. **Pengukuran dan Evaluasi:** Mengukur efektivitas program kaderisasi dan dampaknya terhadap kinerja organisasi bukanlah hal yang mudah. IMM perlu mengembangkan metrik yang tepat untuk mengukur keberhasilan *learning organization*.
4. **Perubahan Budaya Organisasi:** Membangun budaya belajar membutuhkan waktu dan upaya yang signifikan. Mengubah kebiasaan dan pola pikir anggota yang sudah mapan merupakan tantangan tersendiri.
5. **Keterbatasan Sumber Daya:** Sumber daya yang terbatas, baik itu finansial maupun manusia, dapat menghambat pelaksanaan program-program pembelajaran yang lebih besar dan berkelanjutan.

Peluang

Terdapat beberapa peluang yang teridentifikasi, yaitu:

1. **Basis Anggota yang Kuat:** IMM memiliki basis anggota yang besar dan tersebar di berbagai daerah. Ini merupakan aset yang sangat berharga untuk membangun jaringan yang luas dan beragam.
2. **Nilai-Nilai Organisasi:** Nilai-nilai dasar Muhammadiyah yang menekankan pada pentingnya ilmu pengetahuan dan pengembangan diri sejalan dengan prinsip-prinsip *learning organization*.
3. **Potensi Kolaborasi:** IMM memiliki potensi untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal, untuk memperkaya program-program pembelajaran.
4. **Pemanfaatan Teknologi:** Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi membuka peluang bagi IMM untuk mengembangkan diskusi, komunitas online, kegiatan edukatif

lainnya hingga kaderisasi dengan memanfaatkan teknologi yang ada.

5. Fokus pada Pengembangan Kader: Komitmen IMM terhadap perkaderan merupakan fondasi yang kuat untuk *membangun learning organization*. Dengan memfokuskan pada pengembangan kapasitas kader, IMM dapat memastikan keberlanjutan organisasi.

Implikasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah sebagai *Learning Organization*

Jika IMM berhasil *menjadi learning organization* yang efektif, maka akan memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi itu sendiri, Muhammadiyah secara keseluruhan, dan masyarakat luas. Berikut adalah beberapa implikasinya:

Dampak Bagi IMM

1. Peningkatan Kualitas Kader: Kader IMM akan memiliki kompetensi yang lebih baik, baik dalam bidang keilmuan maupun kepemimpinan. Hal ini akan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pelaksanaan program kerja.
2. Inovasi dan Adaptasi: IMM akan lebih adaptif terhadap perubahan zaman dan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam program kerja dan metode dakwah.
3. Penguatan Jaringan: Dengan adanya kolaborasi dan jejaring yang lebih luas, IMM akan memiliki akses terhadap sumber daya yang lebih besar dan dapat memperluas pengaruhnya.
4. Peningkatan Reputasi: IMM akan semakin diakui sebagai organisasi yang dinamis, relevan, dan berdampak positif bagi masyarakat.

Dampak Bagi Muhammadiyah

1. Penguatan Gerakan: IMM sebagai salah satu pilar Muhammadiyah akan semakin

memperkuat gerakan Muhammadiyah secara keseluruhan.

2. Sumber Daya Intelektual: IMM akan menjadi sumber daya intelektual yang berharga bagi Muhammadiyah dalam menghadapi tantangan zaman.
3. Peremajaan Organisasi: IMM akan berperan dalam meremajakan Muhammadiyah dengan membawa ide-ide segar dan perspektif baru.

Dampak Bagi Masyarakat

1. Kontribusi Intelektual: IMM akan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pemecahan masalah sosial.
2. *Agent of Change*: IMM akan menjadi agen perubahan yang mendorong masyarakat untuk lebih maju dan beradab.

SIMPULAN

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah telah menunjukkan komitmen yang kuat untuk menjadi sebuah organisasi yang terus belajar dan berkembang. Hal ini tercermin dalam berbagai inisiatif yang telah dilakukan, seperti program perkaderan yang berkelanjutan, penekanan pada pengembangan intelektual, serta upaya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran. Namun, seperti halnya organisasi lain, IMM juga menghadapi sejumlah tantangan, seperti menjaga konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip *learning organization* di seluruh tingkatan, integrasi teknologi, dan pengukuran keberhasilan.

Potensi IMM untuk menjadi *learning organization* sangat besar. Dengan basis anggota yang kuat, nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan prinsip *learning organization*, dan potensi kolaborasi yang luas, IMM memiliki fondasi yang kokoh untuk terus berkembang. Selain itu, fokus IMM pada pengembangan kader merupakan

investasi jangka panjang yang akan memastikan keberlanjutan organisasi.

Jika IMM berhasil menjadi *learning organization* yang efektif, maka akan memberikan dampak yang signifikan bagi berbagai pihak. Pertama, bagi IMM sendiri, hal ini akan meningkatkan kualitas kader, mendorong inovasi, memperkuat jaringan, dan meningkatkan reputasi. Kedua, bagi Muhammadiyah, IMM akan menjadi sumber daya intelektual yang berharga dan berperan dalam peremajaan organisasi. Terakhir, bagi masyarakat luas, IMM akan menjadi agen perubahan yang mendorong kemajuan dan kesejahteraan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih terhadap Pusat Studi Muhammadiyah yang telah membantu pendanaan dalam penyusunan riset ini, sehingga mempermudah penyelesaian riset ini. Riset ini juga memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan organisasi, khususnya pengembangan Sumber Daya Manusia di lingkungan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah secara khusus dan Muhammadiyah pada umumnya.

REFERENSI

- Akib, I. (2024). Fungsi Pendidikan sebagai Wadah Kaderisasi. Muhammadiyah.or.id. https://www.instagram.com/p/C_p38n7v85C/?igsh=OWVjaGF4bng0Y2w3
- Burhanuddin, D. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sebagai Investasi Bidang Sumber Daya Manusia. Book Chapter Pemikiran Untuk Koperasi dan UMKM Berkinerja, Pg. 27-36. Retrieved Mei 12, 2024, from <http://repository.ikopin.ac.id/2115/#>
- Creswell, John. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Mehode*. Sage Publications

Davenport, T. H., & Prusak, L. (2020). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.

DPD IMM Jawa Barat (Director). (2023). IMM as Learning Organization [Film]. tvMU Bandung. <https://youtu.be/sOGvk6T7tMc?feature=share>

Fatmawati. Rahman, Fazlur. Muhammad. dkk . (2021). *Sistem Perkaderan Ikatan (SPI) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah*. Jakarta: Dewan Pimpinan Pusat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah

Fathurrohman, M. (2021). *Budaya Organisasi dan Pembelajaran Organisasi*. Yogyakarta: Garudhawaca.

Garvin, D. A. (2021). *Building a learning organization*. Harvard Business Press.

Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2022). *Designing for learning organizations*. Wiley.

Muhammadiyah. (2022). Organisasi Otonom. Muhammadiyah. Retrieved May 28, 2024, from <https://muhammadiyah.or.id/organisasi-otonom/>

Nurhayati, E. (2020). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.

Pedler, M., Boydell, T., & Burgoyne, J. (2019). *The new learning organization: A guide to its design and development*. McGraw-Hill Education

Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta*. Universitas Islam Indonesia.

- Senge, P. M. (2019). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Doubleday.
- Sulistiowati, R. (2022). *Desain Pelatihan Efektif: Pendekatan Sistem dan Praktik*. Malang: UB Press.
- Suyanto, S. (2023). *Mentoring dan Coaching dalam Pengembangan SDM*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Widodo, A. (2023). *Strategi Pengembangan Learning Organization*. Bandung: Alfabeta.