

**MANAJEMEN PERKADERAN
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DAN KONTRIBUSINYA
TERHADAP PENDIDIKAN DI INDONESIA
(Studi Analisis Pada Himpunan Mahasiswa Islam
Cabang Yogyakarta)**



Oleh:
Ammar Yusuf
NIM: 17913080

Pembimbing :
Prof. Dr. Usman Abu Bakar, M.A

TESIS

Diajukan kepada
**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

**YOGYAKARTA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ammar Yusuf ,

NIM : 17913080

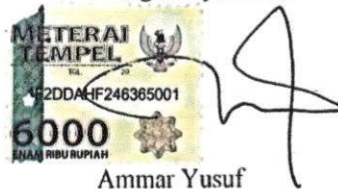
Konsentrasi : Pendidikan Islam

Judul Tesis : **MANAJEMEN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP PENDIDIKAN DI INDONESIA (Studi Analisis pada Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta)**

menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaan yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 8 Februari 2020

Yang menyatakan,



Ammar Yusuf



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II YOGYAKARTA
Telp dan Fax (0274) 523637

PROGRAM STUDI
MAGISTER
ILMU AGAMA ISLAM
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: 2192/PS-MIAI/Peng./III/2020

TESIS berjudul : **MANAJEMEN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP PENDIDIKAN DI INDONESIA (Studi Analisis Pada Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta)**

Ditulis oleh : Ammar Yusuf

N. I. M. : 17913080

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

Yogyakarta, 17 Maret 2020
Ketua,

Dr. Dra. Junanah, MIS



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II YOGYAKARTA
Telp dan Fax (0274) 523637

PROGRAM STUDI
MAGISTER
ILMU AGAMA ISLAM
Website : master.islamiciui.ac.id
Email : msi@iui.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Ammar Yusuf
Tempat/tgl lahir : Bandar Lampung, 23 Januari 1994
N. I. M. : 17913080
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul Tesis :

MANAJEMEN PERSALINAN HIMPUNAN MAHASISWA
ISLAM DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP
PENDIDIKAN DI INDONESIA (Studi Analisis Pada
Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta)

Ketua : Dr. Dra. Junanah, MIS.

Sekretaris : Dzulkifli H. Imawati, Lc., M. Kom. P., Ph.D

Pembimbing : Prof. Dr. Usman Abu Bakar, MA

Penguji : Prof. Dr. Lantip Dlat Prasajo, ST., M. Pd.

Penguji : Dr. Hujair Afi Sanaky, MSI

Diuji di Yogyakarta pada Sabtu, 14 Maret 2020

Pukul : 15.00 – 16.00

Hasil : Lulus

Mengetahui
Ketua Program Studi
Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII

Dr. Dra. Junanah, MIS



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II YOGYAKARTA
Telp dan Fax (0274) 523637

PROGRAM STUDI
MAGISTER
ILMU AGAMA ISLAM
Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

NOTA DINAS

No. : 1960/PS-MIAI/ND/III/2020

TESIS berjudul : **MANAJEMEN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP PENDIDIKAN DI INDONESIA (Studi Analisis Pada HMI Cabang Yogyakarta)**

Ditulis oleh : Ammar Yusuf

NIM : 17913080

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Magister Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.



PERSETUJUAN

Judul : MANAJEMEN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA
ISLAM DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP PENDIDIKAN
DI INDONESIA (Studi Analisis pada Himpunan Mahasiswa Islam
Cabang Yogyakarta)

Nama : Ammar Yusuf

NIM : 17913080

Konsentrasi : Pendidikan Islam

disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu
Agama Islam Universitas Islam Indonesia.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Prof. Dr. Usman Abu Bakar, M.A

PERSEMBAHAN

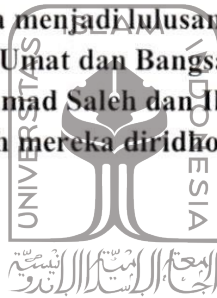
Tesis ini penulis persembahkan kepada :

**Almamater Program Studi Magister Ilmu Agama Islam
Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia**

**Semoga kedepan menjadi semakin maju dan dapat bersaing
di kancah internasional dan**

**Semoga lulusannya menjadi lulusan yang berguna
bagi Umat dan Bangsa**

**Ayahanda Muhammad Saleh dan Ibunda Emiyati
Semoga setiap langkah mereka diridhoi oleh Allah SWT.**



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

*“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia
(lainnya)”*

(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)¹



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

¹ Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam *Shahihul Jami'* no:3289.

ABSTRAK
MANAJEMEN PERKADERAN
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DAN KONTRIBUSINYA
TERHADAP PENDIDIKAN DI INDONESIA
(Studi Analisis pada Himpunan Mahasiswa Islam
Cabang Yogyakarta)

Ammar Yusuf
NIM. 17913080

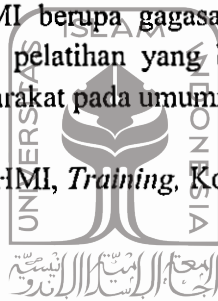
Penelitian ini berawal dari ketertarikan peneliti terhadap berbagai kegiatan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang dinilai berhasil dalam mencetak kader-kader yang mampu menjadi tokoh-tokoh besar di Indonesia. Selain itu, peneliti juga merasa perlu untuk mengetahui lebih dalam tentang kontribusi HMI terhadap pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, fokus pada penelitian ini adalah tentang manajemen perkaderan HMI dan kontribusinya terhadap pendidikan di Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi *partisipatoris* dan *nonpartisipatoris*, wawancara mendalam *by design* dan *non by design*, dan kajian dokumentasi. Teknik penentuan informan menggunakan teknik *purposive* dan *snowboal*. Teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *pertama*: pengelolaan perkaderan HMI cabang Yogyakarta disesuaikan dengan jenis kegiatannya yang meliputi *training* formal, non formal, dan informal. Pelaksanaan *training* formal dan non formal diawali dengan penetapan program kerja, kemudian penetapan tim *Steering Committee* dan ketua *Organizing Committee* pada rapat presidium atau rapat harian, selanjutnya pembentukan kepanitiaan, pembuatan proposal, laporan kepada struktur HMI yang lebih tinggi, terakhir implementasi kegiatan dan pengawasan serta diakhiri dengan evaluasi. *Kedua*, kontribusi HMI terhadap pendidikan di Indonesia

dapat diklasifikasikan menjadi kontribusi perkaderan dan kontribusi kader. Kontribusi perkaderan terdiri kontribusi langsung (sadar) dan kontribusi tidak langsung (tidak sadar). Kontribusi langsung meliputi aspek pembentukan *soft skill*, sikap tanggung jawab, dan sikap politik anggotanya. Sedangkan kontribusi tidak langsung meliputi aspek pembentukan mental dan pengembangan wawasan melalui iklim kondusif ilmiah, dan pembentukan *hard skill* melalui berbagai kegiatan struktural dan kultural. Kontribusi kader HMI berupa pengabdian diri terhadap dunia pendidikan, baik formal, non formal, maupun informal. Pada pendidikan non formal dan informal, kontribusi kader HMI berupa gagasan dan inisiasi pembentukan lembaga kajian atau pelatihan yang bermanfaat bagi kader HMI khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Kata Kunci : Kader, HMI, *Training*, Kontribusi, Pendidikan



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

ABSTRACT

HMI'S MANAGEMENT OF THE CADREIZATION AND ITS CONTRIBUTION TOWARD EDUCATION IN INDONESIA

**(Analysis Study on Himpunan Mahasiswa Islam,
Yogyakarta Branch)**

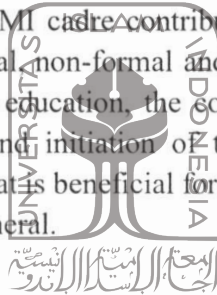
Ammar Yusuf
NIM. 17913080

This research began with the interest of the researcher in various activities of the Islamic Association of University Students or Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), which was considered successful in producing cadres who were able to become great figures in Indonesia. Furthermore, the researcher also feels that it is necessary to know more about the contribution of HMI to education in Indonesia. Therefore, the focus of this research is on HMI's management of the cadreization and its contribution toward education in Indonesia.

The type of research method used in this study was a descriptive qualitative research with data collection techniques through participatory and non-participatory observation, in-depth interviews by design and non-by design, and documentation review. The technique of determining informants in this study used purposive (determined) and snowball (recommended) techniques. The data analysis techniques used in this study included data reduction, data presentation, and conclusion drawing.

The results of this study indicate that first; The Yogyakarta Branch of HMI's management of the cadreization classifies each type of activity into three types of training consist of formal, non-formal, and informal training. The implementation of formal and informal training begins with the determination of the work program, then the appointment of the Steering Committee team and the Chair of the Organizing Committee at the presidium or daily

meeting, then the formation of the committee, making proposals, reporting to the higher HMI structure, finally the implementation of activities and supervision and ending with evaluation. Second, HMI's contribution to education consists of cadreization contributions and contributions cadre. The contribution of HMI's cadreization consists of two types: direct contribution (conscious) and indirect contribution (unconscious). The direct contribution (conscious) includes the formation of soft skills, responsibilities, and political attitudes. Meanwhile, the indirect contribution (unconscious) includes mental formation and the development of scientific insights. HMI cadre contributions include self-service to every aspect of formal, non-formal and informal education. In non-formal and informal education, the contribution of HMI cadres in the form of ideas and initiation of the formation of a study or training institution that is beneficial for HMI cadres in particular and the community in general.



Keyword : Cadre, HMI, Training, Contribution, Education

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين،
والصلاة والسلام على أسرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد
وعلى آله وأصحابه أجمعين أما بعد

Segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan seluruh alam semesta yang telah mencurahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam marilahh kita haturkan kepada suri tauladan kita sang revolusioner sejati yakni Nabi Muhammad SAW serta keluarga dan para Sahabat-Sahabatnya.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentunya tidak dapat terlepas dari bantuan dan dukungan serta do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Dr. Tamyiz Muharram, MA. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
3. Ibu Dr. Rahmani Timorita Yulianti, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
4. Ibu Dr. Junanah MIS selaku Ketua Program Magister Ilmu Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan arahan dan selalu memberikan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini
5. Bapak Prof. Dr. Usman Abu Bakar, M.A selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar dalam membimbing dan mengarahkan dengan penuh

kesabaran dan keikhlasan sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas akhir.

6. Segenap dosen Program Studi Pendidikan Islam pada Program Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang telah bersedia mencurahkan waktu dan tenaganya untuk mengajarkan penulis dan bersedia untuk 'berdebat' tentang berbagai hal yang mencerahkan penulis mahasiswa lainnya
7. Ayahanda Prof. Drs. Lafran Pane selaku pemrakarsa berdirinya HMI, sosok yang sangat independent dan rendah hati, tesis ini merupakan salah satu wujud kecintaan penulis terhadap HMI
8. Avrafal Saiphedra selaku Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2019-2020 yang telah bersedia untuk mengizinkan dan memberikan berbagai informasi yang penulis butuhkan, walaupun selama kepemimpinan anda ada yang tidak senang terhadap anda, tapi saya tahu kapasitas anda, you're the real leader.
9. Seluruh Ketua Umum Komisariat di lingkup Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta yang telah bersedia memberikan informasi mendalam yang penulis butuhkan serta memberikan dukungan, arahan, dan motivasi sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini. Khusus kepada keluarga komisariat Adab yang bersedia memberikan penulis tumpangan menginap selama tidak punya kos dan komisariat tidak punya sekretariat.
10. Segenap anggota Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta dan seluruh kader Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta yang telah bersedia memberikan berbagai data dan informasi yang dibutuhkan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini
11. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Cabang Yogyakarta, khususnya para Ketua Umum selama enam

generasi, Jaa R.P, Syauqi A.R, Mulkhan Andreza, Zukhruf al-Faruqi, dan M. Ilham al-Ghifari, yang telah memberikan berbagai pembelajaran yang sangat berharga bagi penulis, serta bersedia memberikan tumpangan tempat tinggal kepada penulis selama empat tahun terakhir di Yogyakarta, mohon maaf saya terlalu keras kepada kalian semua.

12. Kedua orang tua, ayahanda Muhammad Saleh dan ibunda Emiyati, kakak dan adik-adikku tercinta: Fajar Fauzan, Irma Rahayu, Fahmi Apriyansyah, Fauzi Al-amin yang selalu menjadi motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini, mohon maaf jika selama ini saya selalu keras kepala dan menyusahkan keluarga, sekali lagi saya mohon maaf.
13. Aflaha Rara Wurinta, mahasiswi Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia (adik tingkat), sosok yang selalu bersedia mendampingi penulis dalam berbagai hal baik akademik maupun non akademik, partner terbaik penulis selama bergerak di garis perjuangan, maaf karena sering merepotkan.
14. Teman-teman seperjuangan di Yogyakarta : Indrawan (pemuda asal Buol, Sulewesi Tengah, teman pertama saat menginjakan kaki kelas S1 hingga saat ini dan seterusnya), Ummi Khabibah (teman dari S1 hingga S2 yang selalu sekelas, sialnya nasib ku), Wahyu Prasetyo (partner dalam bertahan hidup di perantauan, hidup memang keras tapi kerja kami lebih keras), Mugiarto (pemuda tanpa identitas kedaerahan, tapi percayalah, orangnya sangat peduli terhadap setiap yang kesusahan), Rizki Habibi (sulit di definisikan, yang pasti kawan ngopi di kelas S2), Firman Siregar (ini juga), Ghani (sama juga), Husen Annuri (pemuda tambun asal Lombok, teman dari S1, salah satu objek uji coba sebagai mahasiswa 'bimbingan' saya, kawan ngopi dan diskusi juga, otaknya luar biasa sebenarnya, hanya saja agak kesulitan dalam merangkai kalimat, good luck bro, see you on top !), Ridwan Aryawan (adik tingkat di komisariat, pekerja keras dan pengertian tapi males mikir dan males nulis, makanya selesainya lama), Andre Syafrizal (anak Madura yang masuk

IMM, pencinta musik, bola, dan *underworld*, like me), Nopeng (bocah banyak tingkah dari komisariat Adab, asli jogja kota, faham 'peta' Jogja, suka menghibur tapi seringnya *nyebahi*), M. Ilham Ruchyat (sebenarnya bukan di Jogja, tapi okelah, ketum komisariat di Purwakarta, teman LK II di Tasikmalaya, semangatnya bagus cuma sayangnya kurang terfasilitasi, semangat tum !), dan teman-teman lainnya yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu, yang selalu memberikan semangat sehingga penelitian ini bisa terselesaikan.

15. Kepada seluruh pihak yang telah turut serta dalam memberikan dukungan baik moril maupun materil yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu penulis hanya bisa mengucapkan mohon maaf karena selalu merepotkan dan terimakasih telah bersedia direpotkan.

Penulis hanya bisa mendo'akan semoga segala bentuk bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan ganjaran yang lebih di sisi Allah SWT., Amiin.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Yogyakarta, 4 Februari 2020

Penulis

Ammar Yusuf

NIM. 17913080

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN TIM PENGUJI TESIS	iv
NOTA DINAS	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
ABSTRAK (VERSI BAHASA INDONESIA)	ix
ABSTRACT (ENGLISH VERSION)	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xx

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian	6
1. Fokus Penelitian	6
2. Pertanyaan Penelitian	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Sistematika Pembahasan	7

BAB II KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu	9
B. Landasan Teori	18
1. Manajemen	18
2. Perkaderan	20
3. Kontribusi	25
4. Pendidikan	26

BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Informan Penelitian	30
D. Teknik Penentuan Informan	33
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Keabsahan Data	34
G. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Profile HMI Cabang Yogyakarta	37
1. Lambang HMI	37
2. Sejarah Singkat	38
3. Visi dan Misi	48
4. Struktur Kepengurusan	56
5. Kondisi Geografis	58
B. Manajemen Perkaderan HMI Cabang Yogyakarta	59
1. <i>Training</i> Formal	60
2. <i>Training</i> Non Formal	73
3. <i>Training</i> Informal	75
C. Kontribusi HMI Terhadap Pendidikan di Indonesia	78
1. Kontribusi Perkaderan HMI	79
2. Kontribusi Kader HMI	93
BAB V PENUTUP	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	113
CURRICULLUM VITAE	131

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Permohonan Pembimbing
Lampiran II	: Surat Izin Penelitian
Lampiran III	: Surat Keputusan (SK) Kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020 pertama (SK pelantikan yang digagalkan)
Lampiran IV	: Surat Keputusan (SK) Kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020 kedua
Lampiran V	: Notulensi Rapat Kerja HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020
Lampiran VI	: Foto-Foto Kegiatan
Lampiran VII	: Catatan Hasil Observasi
Lampiran VIII	: Kartu Bimbingan
Lampiran IX	: Surat Keterangan Hasil Cek Plagiasi
Lampiran X	: <i>Curriculum Vitae</i>



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi mahasiswa merupakan salah satu wadah yang tepat untuk menumbuhkembangkan kemampuan diri, terutama kemampuan tambahan (*soft skill*) yang berfungsi sebagai pendamping kemampuan utama (*hard skill*). Dalam hal ini, organisasi mahasiswa memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi mahasiswa, terutama bagi anggotanya, yakni sebagai wadah aktualisasi diri. Hal ini disebabkan karena mahasiswa pada umumnya memerlukan wadah yang dapat digunakan sebagai ruang untuk berinteraksi dan bersosialisasi, melatih kemampuan dalam berkomunikasi, menghadapi dan mengelola permasalahan, serta meningkatkan dan mengembangkan berbagai minat dan bakat yang dimiliki oleh mahasiswa. Bahkan menurut Abraham Maslow, aktualisasi diri (*self actualisation*) merupakan salah satu hal yang paling penting dari lima kebutuhan dasar manusia. Menurutnya, ada lima hal yang menjadi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan fisiologis (*Physiologic Needs*), kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*Safety & Security Needs*), kebutuhan akan rasa cinta (*Love and Belonging Needs*), kebutuhan akan penghargaan (*Esteen Need*), dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization Need*). Aktualisasi diri berada pada posisi puncak dari kebutuhan dasar manusia.²

Secara umum, organisasi kemahasiswaan dapat dibagi menjadi dua, yaitu organisasi mahasiswa intra kampus, dan organisasi mahasiswa ekstra kampus. Organisasi mahasiswa intra kampus adalah organisasi mahasiswa yang mendapatkan pengakuan secara tertulis (*legitimate*) dari perguruan tinggi tempat organisasi tersebut dalam bentuk Surat Keputusan. Oleh

² Matt Jarvis, *Teori-teori Psikologi: Pendekatan Modern*, (Bandung : Nusa Media, 2000) hlm. 94-95.

sebab itu, maka organisasi intra kampus juga tergabung ke dalam sistem dan terikat dengan aturan-aturan hukum yang berlaku pada perguruan tinggi tersebut. Selain *legitimasi*, organisasi intra kampus juga memiliki hak untuk mendapatkan bantuan sarana dan prasarana serta bantuan dana guna menunjang berbagai kegiatan yang dilakukan. Sedangkan yang dimaksud dengan organisasi mahasiswa ekstra kampus adalah organisasi yang aktivitasnya dominan berada di luar kampus. Berbeda dengan organisasi mahasiswa intra kampus, organisasi mahasiswa ekstra kampus tidak memiliki *legitimasi* dan tidak terikat dengan aturan-aturan yang berlaku pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Organisasi mahasiswa ekstra kampus biasanya terbentuk atas dasar kesamaan ideologi atau atas kesamaan latar belakang kedaerahan.

Namun demikian, berdasarkan permenristekdikti nomor 55 tahun 2018 diberikan himbunan kepada setiap perguruan tinggi yang di dalamnya terdapat organisasi ekstra kampus yang berbasis ideology dan tidak terdapat pertentangan dengan ideology kebangsaan Indonesia untuk diakomodir oleh pihak kampus dan diasumsikan agar organisasi mahasiswa ekstra kampus tersebut memiliki peluang yang sama dengan organisasi intra kampus dalam memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan dan berpartisipasi aktif dalam melakukan pembinaan terkait ideology kepada seluruh anggotanya yang merupakan bagian dari masyarakat kampus.³

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan salah satu dari sekian banyak organisasi kemahasiswaan yang ada di Indonesia. Sebagai organisasi mahasiswa ekstra kampus yang tidak mendapatkan bantuan apapun dari kampus, sejak pertama kali didirikannya pada tahun 1947 di Yogyakarta hingga saat ini, HMI tetap eksis di berbagai perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Selain eksistensi yang tetap terjaga, HMI yang

³ <http://www.nu.or.id/post/read/98266/permenristekdikti-552018-diteken-okp-kembali-masuk-kampus>, dikutip pada 7 desember 2018, pukul 09.00 WIB.

terbentuk dua tahun pasca Indonesia merdeka juga telah melahirkan banyak tokoh nasional yang turut serta dalam membangun Indonesia. Adapun di antaranya adalah Nurcholis Madjid yang dikenal sebagai tokoh intelektual muslim dan sangat fenomenal dengan pemikiran *pluralisme* yang dimuat dalam karya-karyanya. Nurcholis adalah satu-satunya orang yang pernah menjabat sebagai ketua umum Pengurus Besar HMI selama dua periode. Selain Nurcholis, masih banyak lagi alumni HMI yang pernah menduduki berbagai posisi penting pada struktural pemerintahan dalam upaya membangun negara Indonesia seperti Mahfud MD, Amin Abdullah, Komarudin Hidayat, Hari Azhar Aziz, Abdullah Hehamahua, Abraham Samad, Akbar Tandjung, Jusuf Kalla, Kuntowijoyo, Azyumadri Azra, Anis Baswedan, dsb.

Sehubungan dengan apa yang telah dipaparkan di atas, melihat usia HMI yang sudah setengah abad lebih, tentunya terdapat beberapa hal yang menjadi kunci dari suksesnya HMI dalam mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi tantangan zaman dan produktif menghasilkan para tokoh nasional tersebut. Adapun beberapa hal yang menjadi kunci utama adalah “perkaderan” dan kemampuan “adaptabilitas”.⁴ Adapun yang dimaksud dengan perkaderan berdasarkan hasil Kongres ke - XXIX HMI adalah usaha organisasi yang dilakukan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan HMI.⁵ Proses pengkaderan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan dan diikuti oleh seluruh anggota HMI. Proses pengkaderan adalah usaha yang dilakukan guna merubah potensi kekuatan yaitu seluruh anggota HMI pada umumnya untuk menjadi kekuatan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kader merupakan unsur yang sangat penting bagi sebuah organisasi dikarenakan kader memiliki

⁴ Solichin, “*Hmi Candradimua Mahasiswa*” (Jakarta : Sinergi Persadatama Found, 2010) hlm, 136

⁵ PB Hmi, *Hasil-Hasil Kongres XXIX*, (Pekanbaru : 2015) hlm, 298

peran sebagai tulang punggung organisasi, menjadi pelopor dan motor penggerak, pelaksana, sekaligus pengemban amanah untuk membawa organisasi menuju apa yang dicita-citakan oleh organisasi dengan tetap berpegang teguh pada pemahaman terhadap nilai-nilai yang menjadi azas perjuangan organisasi tersebut.⁶ Untuk menjelaskan perbedaan antara perkaderan dengan pengaderan, penulis menyederhanakan penjelasan dalam bentuk tabel perbandingan berikut :

Tabel 1.1. Tabel perbandingan dan perubahan kata

Kata Dasar	Bentuk I	Bentuk II
Kumpul	Pengumpulan	Perkumpulan
Kerja	Pengerjaan	Pekerjaan
Kader	Pengaderan	Perkaderan

Sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan adaptabilitas adalah HMI secara rutin dan berkelanjutan melakukan evaluasi terhadap segala bentuk gerakan organisasi yang telah dilakukan. Selain evaluasi, HMI juga melakukan proyeksi terhadap apa yang akan dilakukan kedepannya disesuaikan dengan tuntutan keadaan, baik di tingkat lokal, regional, dan nasional. Evaluasi dan proyeksi tersebut dilakukan oleh seluruh struktur kepemimpinan organisasi. Sebagai contoh gerakan HMI yang dinamis dan *adaptable* adalah perubahan yang pernah terjadi pada dua point penting dalam organisasi, yaitu tujuan dan azas organisasi.⁷ Secara umum, dapat dikatakan

⁶ A. M. Saanto Tukimin, Moehadi Zainal "Administrasi...." dalam Agus Salim S, "44 Indikator Kemunduran HMI" (Yogyakarta: Misaka Galiza, 2008) hlm 11.

⁷ HMI pernah melakukan perubahan azas dari Islam menjadi Pancasila pada Kongres ke-16 di Padang tahun 1986. Hal ini merupakan bentuk penyesuaian terhadap keputusan presiden Soeharto yang menerapkan azas tunggal Pancasila. Selain itu, ini juga dilakukan karena nilai-nilai yang terdapat dalam pancasila tidak ada yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Lihat Agus Salim Sitompul, *Historiografi HMI 1994-1993*, (Jakarta: Intermasa, 1994) hlm. 13

bahwa kemampuan adaptabilitas tersebut merupakan kemampuan intelektual setiap kader HMI yang diimplementasikan secara kolektif.

Bertolak dari apa yang telah dijelaskan di atas, dapat dilihat bahwa perkaderan menjadi kunci utama atas keberhasilan HMI dalam mencetak anggota yang mampu memiliki kualitas sebagai seorang kader. Namun demikian, berdasarkan hasil kajian penulis terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu, belum ada yang membahas secara detail terkait dengan pengelolaan dan pelaksanaan perkaderan yang dilakukan oleh HMI. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk melakukan kajian lebih mendalam terhadap pengelolaan dan pelaksanaan perkaderan yang dilakukan oleh HMI. Lebih lanjut, karena HMI merupakan organisasi kemahasiswaan yang aggotanya merupakan mahasiswa yang tentunya merupakan salah satu bagian penting dalam dunia pendidikan, penulis juga merasa perlu untuk melakukan kajian lebih mendalam terhadap kontribusi HMI terhadap dunia pendidikan. Selain itu, berhubung secara letak geografis penulis berdomisili di Yogyakarta dan sebelumnya pernah melakukan penelitian terhadap objek material yang sama, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian ini di HMI Cabang Yogyakarta sebagai penelitian lanjutan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Sedangkan untuk judul penelitian, penulis menetapkan judul yakni “*Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam dan Kontribusinya Terhadap Pendidikan di Indonesia (Studi Analisis Pada HMI Cabang Yogyakarta)*”.

Selanjutnya, guna memudahkan proses penelitian, penulis menentukan hal-hal apa saja yang menjadi fokus penelitian dan permasalahan apa saja yang dibahas. Permasalahan yang dibahas, penulis kemas dalam bentuk kalimat tanya atau pertanyaan penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan penulis dalam membuat kesimpulan.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian
 - a. Manajemen perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta
 - b. Kontribusi perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam terhadap pendidikan di Indonesia
2. Pertanyaan Penelitian
 - a. Bagaimanakah manajemen perkaderan yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta ?
 - b. Bagaimanakah kontribusi perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta terhadap pendidikan di Indonesia ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk menjelaskan proses dan hasil perkaderan yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta
 - b. Untuk menjelaskan kontribusi perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam cabang Yogyakarta terhadap pendidikan di Indonesia
2. Manfaat Penelitian
 - a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap upaya pengembangan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam dunia pendidikan nonformal dan informal.
 - b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran positif bagi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta baik secara institusional maupun secara personal pengurus. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pembelajaran positif bagi penulis secara pribadi, dan bagi seluruh mahasiswa pada umumnya.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada pelitian ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian awa, bagian isi, dan bagian akhir.⁸ Adapun pembahasan lebih jelas mengenai pembagian bab dan subbab pada tiap bagian adalah sebagai berikut :

Bagian awal terdiri dari halaman sampul luar, halaman sampul dalam, halaman pengesahan, halaman tim penguji ujian tesis, halaman persetujuan pembimbing, halaman motto dan halaman persembahan jika diperlukan, halaman abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, tabel, dan bagan jika ada, serta daftar lampiran.

Bagian isi merupakan bagian inti dari laporan hasil penelitian yang berisik dimulai dari latar belakang hingga kesimpulan dan saran. pada bagian ini, pembahasan didalamnya dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lainnya, yakni sebagai berikut :

BAB I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang permasalahan, fokus pembahasan dan pertanyaan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II berisikan telaah pustaka atau kajian pustaka terdahulu dan landasan teori. Pada bab ini, penulis akan menguraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan objek material yang penulis pilih pada penelitian ini. Selain itu, pada bab ini juga penulis akan menguraikan teori yang penulis jadikan sebagai landasan penelitian.

BAB III berisikan metode penelitian yang di dalamnya akan penulis uraikan mulai dari jenis, metode penelitian, hingga ke tahapan pengumpulan data dan metode analisis yang penulis gunakan.

⁸ Tim Revisi Pedoman Tesis, *Pedoman Penulisan tesis*, (Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, 2017), hlm. 11-25

BAB IV berisikan hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini penulis akan memaparkan data hasil penelitian berupa catatan hasil wawancara, observasi, dan interpretasi dokumen-dokumen penting yang telah diperoleh. Data hasil penelitian yang penulis paparkan merupakan data yang telah penulis kondensasikan sebelumnya.

BAB V merupakan bab penutup dari pembahasan hasil penelitian yang disampaikan dalam bentuk kesimpulan dan saran.

Bagian akhir merupakan bagian pelengkap dari laporan hasil penelitian. Pada bagian ini terdiri dari dua hal yaitu daftar pustaka dan lampiran. Daftar pustaka merupakan daftar buku, jurnal, dan berbagai literasi lainnya yang penulis jadikan rujukan atau bahan pertimbangan dalam proses penulisan hasil penelitian. Sedangkan lampiran berisikan transkrip wawancara, catatan-catatan hasil observasi, dan berbagai hal lainnya yang menurut penulis perlu untuk dilampirkan.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Pertama, buku karya Hariqo Wibawa Satria yang berjudul *Lafran Pane: Jejak Hayat dan Pemikirannya*. Karyanya ini merupakan hasil dari penelitian skripsinya yang kemudian dikembangkan dan dibukukan, bahkan hingga saat ini, buku karya Hariqo menjadi salah satu buku bacaan wajib bagi kader HMI khususnya, dan seluruh mahasiswa pada umumnya jika ingin mengetahui tentang intisan pemikiran Lafran Pane sebagai orang yang memprakarsai berdirinya HMI. Berdasarkan hasil kajiannya, Hariqo mengungkapkan bahwa menurut Lafran Pane, intelektual muslim Indonesia idealnya memiliki enam (6) karakteristik utama, yaitu 1) meyakini kesempurnaan Islam, 2) memiliki keseimbangan pengetahuan dan keseimbangan hidup, 3) sebagai pembaharu dalam segala hal kehidupan, 4) menjadikan keislaman-keindonesiaan-keilmuan sebagai titik tolak gerakan, 5) pemersatu umat Islam dan pemersatu bangsa Indonesia, dan 6) senantiasa menghabiskan umurnya untuk berjuang mengangkat harkat dan derajat rakyat Indonesia.⁹ Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Hariqo lebih fokus terhadap perjalanan hidup Lafran Pane meliputi kondisi sosio-kultur disekitarnya hingga akhirnya membentuk kesadaran Lafran Pane untuk mendirikan organisasi yang dapat mewadahi seluruh mahasiswa Islam di Indonesia.

Kedua, disertasi milik Saifullah SA. Berdasarkan hasil penelitian disertasinya yang berjudul “*Persepsi HMI tentang Nasionalisme*”, Saifullah mengungkapkan bahwa semangat nasionalisme HMI lebih kepada ranah konsepsional, sedangkan contoh bentuk nyata dari semangat nasionalisme HMI adalah

⁹ Hariqo Wibawa Satria, *Lafran Pane: Jejak Hayat dan Pemikirannya*, (Jakarta: Penerbit Lingkar, 2011) hlm. 7.

fakta tentang keterlibatan HMI dalam angkatan 1966 yang berusaha menurunkan rezim orde lama dan memperjuangkan orde baru. Selain tentang nasionalisme, Saifullah juga sedikit membahas tentang pola hubungan antara semangat ke-Islam-an HMI dengan ke-Indonesia-an. Dengan demikian, terlihat jelas perbedaan objek formal pada penelitian yang dilakukan penulis dengan yang dilakukan oleh Saifullah, yakni penulis melakukan penelitian terhadap manajemen perkaderan HMI dan kontribusinya terhadap pendidikan, sedangkan Saifullah lebih fokus terhadap implementasi konsep nasionalisme yang ada di HMI.

Ketiga, tesis milik Muhammad Hamsah yang berjudul *Membangun Karakter Bangsa (Studi Analisis Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta)*. Fokus pada penelitian ini adalah untuk melihat konsep kebangsaan yang dimiliki oleh HMI dan melihat bagaimana cara HMI menanamkan konsep kebangsaan tersebut ke dalam diri setiap kader. Berdasarkan hasil penelitiannya, ditemukan bahwa konsep karakter kebangsaan yang dimiliki oleh HMI merupakan keserasian antara Islam dan Indonesia. Adapun gambaran karakter bangsa dalam konsep HMI adalah terbentuknya masyarakat yang menjunjung tinggi semangat persaudaraan universal, egaliter, demokratis, berkeadilan sosial, berakhlakul karimah, dan istiqomah. Sedangkan untuk implementasinya meliputi tiga hal yaitu perkaderan formal yang berjenjang, perkaderan nonformal yang lebih fokus kepada keprofesian, dan perkaderan informal yang merupakan semua bentuk kegiatan HMI selain perkaderan formal dan perkaderan nonformal.¹⁰

Keempat, tesis milik Hasanuddin M. Saleh. Berdasarkan hasil penelitiannya, ia mengemukakan bahwa: (1) kader HMI

¹⁰ Muhammad Hamsah, "Membangun Karakter Bangsa (Studi Analisis Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta)", *Thesis Magister*, (Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia)

selalu bersikap akomodatif bahkan sejak awal berdirinya. Namun, sejak tahun 1980an khususnya pasca prinsip asas tunggal mulai ingin diberlakukan kader HMI lebih terfokus untuk mengkritisi terhadap berbagai hal yang terkait dengan ideologi. Akibatnya, HMI menjadi terpolarisasi; (2) sebelum tahun 1980an atau tepatnya pada masa Orba, KNPI menjadi senjata utama pemerintah untuk mengekang gerakan mahasiswa karena KNPI menjadi wadah bagi setiap organisasi kepemudaan dan kemahasiswaan. Sehingga organisasi kepemudaan menjadi lebih mudah untuk dikendalikan oleh pemerintah, padahal sebelumnya HMI selalu berperan aktif dalam kegiatan politik pemerintahan; (3) belakangan ini HMI seolah kehilangan relevansinya terutama dalam hal gerakan yang bersinggungan langsung dengan masyarakat dan lebih menyibukkan diri terhadap kegiatan yang bersifat akademik (akademik oriented); (4) Di dalam aksi sosial HMI kalah jauh dibandingkan dengan Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) atau Non-Government Organisation (NGO), kelompok aktivis, dan kelompok studi (*study club*); (5) sampai sejauh ini, sumbangsih HMI terhadap kegiatan yang bersifat spiritual ternyata sangat minim.

Kelima, tesis yang ditulis oleh Dita Purnama yang berjudul *Analisis Peran HMI dan Cangkir Kamisan Dalam Penyusunan Agenda Setting Terhadap Penambahan Visi Misi Kota Metro 2016*. Penelitian yang dilakukan oleh Dita Purnama bertujuan untuk mengetahui peran HMI cabang Metro dan forum Berbincang dan Berfikir (Cangkir) yang dilakukan secara rutin setiap hari kamis oleh anggota HMI terhadap penambahan atau perubahan visi dan misi Metro, Lampung. Berdasarkan hasil penelitiannya, dikemukakan oleh Dita Purnama bahwa peran yang diberikan oleh HMI dan forum Cangkir Kamisan terhadap penambahan visi dan misi pemerintah Kota Metro adalah bersifat komplementer atau pelengkap. Forum Cangkir kamisan berfungsi untuk menampung berbagai aspirasi masyarakat dan

kemudian disampaikan kepada pihak pemerintah kota Metro untuk kemudian ditindaklanjuti oleh pihak yang berwenang.¹¹

Keenam, tesis yang ditulis oleh Suwandi Simangunsong yang berjudul *Ideologi Kader HMI Dalam Pembangunan Kepemimpinan Kepemudaan di Kota Medan*. Penelitian ini berfokus pada pengamatan terhadap pengaruh ideology HMI dalam membangun jiwa kepemimpinan anggotanya yang secara klasifikasi berdasarkan usia masuk ke dalam kategori pemuda. Penelitian ini mengangkat studi kasus di kota Medan, Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitiannya, dikemukakan bahwa terdapat pola hubungan yang saling berkaitan erat antara ideology HMI dengan jiwa kepemimpinan kepemudaan di kota Medan. Hal ini ditunjukkan dengan data-data statistic yang menghitung korelasi antara ketiga variable tersebut.¹² Sikap kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari *soft skill* terutama dalam hal kemampuan untuk memecahkan permasalahan (*problem solve*). Namun perbedaan mendasar antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada proses pembentukannya atau pengaderannya, bagaimana proses yang dilakukan oleh HMI dalam membentuk kemampuan tersebut.

Ketujuh, jurnal ilmiah yang ditulis oleh Ragil Armando dengan judul *Dinamika HMI dan KAMMI di Kota Denpasar 1990-2014 (Kajian Tentang Pola Ideologi Gerakan Mahasiswa Islam)*. Jurnal ini membahas tentang pola gerakan HMI yang dikomparasikan dengan LDK yang kemudian bermetamorfosis menjadi KAMMI. Berdasarkan hasil penelitiannya, penulis menilai bahwa penelitian ini lebih mengarah kepada sejarah, latar belakang, dan ideology gerakan yang diusung oleh kedua

¹¹ Dita Purnama, "Analisis Peran HMI dan Cangkir Kamisan Dalam Penyusunan Agenda Setting Terhadap Penambahan Visi Misi Kota Metro 2016", *Tesis Magister*, Lampung: Universitas Lampung, 2018, hlm. 108-111

¹² Suwandi Simangunsong, "Ideologi Kader HMI Dalam Pembangunan Kepemimpinan Kepemudaan di Kota Medan", *Tesis Magister*, Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, 2017, hlm. 172.

organisasi tersebut. Hal ini ditunjukkan secara jelas pada simpulan hasil penelitiannya yang mengemukakan bahwa HMI yang telah jauh lebih dulu terbentuk ketimbang KAMMI telah melalui berbagai tantangan dan ujian. Adapun tantangan yang paling mengena terhadap HMI adalah penerapan asas tunggal pancasila pada 1986 yang berdampak pada terpecahnya HMI menjadi dua yaitu HMI yang berubah asas menjadi pancasila dan HMI MPO yang tetap berasas Islam.¹³

Kedelapan, disertasi yang ditulis oleh Agus Salim Sitompul. Disertasi ini berjudul *Pemikiran Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Tentang KeIslaman-KeIndonesiaan 1947-1997*. Disertasi ini membahas tentang sejarah panjang HMI serta berbagai pergumulan di dalamnya sejak awal mula berdirinya pada 1947 hingga 1997. Agus Salim menceritakan dan menjelaskan mengenai pergumulan tersebut dengan menggunakan pendekatan historis-sosiologis secara makro, oleh karenanya disertasi ini kemudian dijadikan dasar pembuatan beberapa bukunya seperti *Sejarah Perjuangan HMI*, *"Historiografi HMI"*, dan *"HMI Mengayuh diantara Cita dan Kritik"*. Berdasarkan hasil penelitiannya, dikemukakan bahwa HMI secara posisi di masyarakat sangatlah strategis, hal ini disebabkan karena HMI berstatus sebagai organisasi mahasiswa yang di dalamnya terdapat masyarakat kelas menengah dan tinggal di kota yang diasumsikan bahwa mahasiswa senantiasa bergumul dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, sebagai penggerak modernisasi yang didasari agama Islam dan dibingkai dengan ideology keIslaman-keIndonesiaan.¹⁴

Kesembilan, buku yang ditulis oleh Said Muniruddin dengan judul *Bintang Arasy, Tafsir Filosofis-Gnostik Tujuan*

¹³Ragil Armando, "Dinamika HMI dan KAMMI di Kota Denpasar 1990-2014 (Kajian Tentang Pola Ideologi Gerakan Mahasiswa Islam)", *E-Jurnal Humanis, Fakultas Sastra dan Budaya Unud*, vol. 15 (1 april 2016) hlm. 116

¹⁴ Agus Salim Sitompul, "Pemikiran Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Tentang KeIslaman-KeIndonesiaan 1947-1997", *Disertasi Doktorat*, Yogyakarta : IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2001, hlm vii-viii

HMI. Buku ini menjelaskan tentang Nilai-Nilai Dasar (NDP) dan tujuan HMI dengan menggunakan paradigma historis-filosofis, oleh karenanya pada setiap bab Said Muniruddin meletakkan ayat-ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan pembahasan. Pada bab pembahasan terakhir, Said Muniruddin membahas tentang kepemimpinan dan manajemen organisasi lengkap dengan berbagai model dan tipologinya.¹⁵ Namun dalam penjelasan yang cukup komprehensif tersebut, Said tidak membahas tentang pola pengaderan yang dilakukan oleh HMI, terlebih pada aspek dampak pengaderannya, oleh karenanya jelas bahwa posisi penulis dalam penelitian ini berbeda dengan Said Muniruddin dalam *Bintang Arasy* miliknya.

Kesepuluh, buku yang ditulis oleh Ahmad Syafi'i Safinuddin dengan judul *HMI dan Wacana Revolusi Sosial*. Buku ini mengulas tentang pergulatan pemikiran di internal HMI. Sedikit banyak terdapat persamaan antara pandangan Ahmad Syafi'i dengan Agus Salim/Sitompul, namun perbedaan keberpihakan sangat jelas terlihat pada tahun 1986 saat penerapan asas tunggal pancasila hingga seterusnya. Pada Agus Salim lebih detail menjelaskan tentang HMI yang memilih untuk merubah asas menjadi pancasila dan menempatkan HMI MPO sebagai "kelompok yang salah" karena mengikuti nafsu salah seorang penanggungjawab kongres HMI dan oleh karenanya Agus Salim fokus untuk menjelaskan berbagai pergulatan pemikiran yang terjadi pada HMI. Berbeda dengan Agus Salim, Ahmad Syafi'i justru menganggap bahwa HMI MPO merupakan kelompok yang benar karena menjalankan amanah kongres HMI tahun 1983 di Medan tentang perubahan tafsir HMI yang kemudian dilanjutkan dengan Simposium Pengembangan Tafsir

¹⁵ Said Muniruddin, *Bintang Arasy Tafsir Filosofis-Gnostik Tujuan HMI*, (Banda Aceh : Syiah Kuala University press, 2017)

Azas di Mataram pada 1985 dan disempurnakan dalam Lokakarya Khittah Perjuangan tahun 1990 di Yogyakarta.¹⁶

Kesebelas tesis yang ditulis oleh Abdul Haris dengan judul *"Pengembangan Kualitas Sumber Pemuda Melalui Program Pelatihan, Studi Kualitatif Terhadap Program Pelatihan Kader HMI di Tasikmalaya"*. Fokus pada penelitian ini adalah untuk melihat pelaksanaan perkaderan dan *follow up* pasca pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Tasikmalaya dan melihat dampaknya terhadap perkembangan kualitas kader. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Tasikmalaya memberikan dampak positif terhadap anggotanya. Pada bagian akhir penelitiannya, Abdul Haris menyatakan bahwa pemuda memerlukan kemampuan-kemampuan tertentu yang hanya akan didapatkan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi ekstra kampus guna menjadi bekal dalam menghadapi persaingan di era globalisasi.¹⁷

Kedua belas, tesis yang ditulis oleh Ahmad Biustomi yang berjudul *"Peran Organisasi Mahasiswa Islam Ekstra Kampus dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa (Studi atas kurikulum perkaderan PMII, HMI, IMM, KAMMI, LDK, di UIN Sunan Kalijaga)"*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran organisasi mahasiswa Islam ekstra kampus dalam pembentukan karakter mahasiswa. Hasil penelitian ini terdiri dari tiga pembahasan, yaitu *Pertama*, menunjukkan dari segi kurikulum pengaderan secara umum sama, hanya saja terdapat sedikit ciri khas. Adapun ciri khas dari HMI yaitu unggul pada nilai-nilai dasar perjuangan, mission, konstitusi, dan kepemimpinann. *Kedua*, implementasi kurikulum secara umum sama, hanya saja

¹⁶ Ahmad Syafi'i Aminuddin, *HMI dan Wacana Revolusi Sosial*, (Jakarta : Penerbit Hijau Hitam dengan Pusat Studi Paradigma Ilmu, 2003) hlm 74, 162-163

¹⁷ Abdul Haris, *"Pengembangan Kualitas Sumber Pemuda Melalui Program Pelatihan, Studi Kualitatif Terhadap Program Pelatihan Kader HMI di Tasikmalaya"*, *Thesis Magister*, (Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2013)

pada HMI memiliki ciri khas yakni dikelola oleh *Master Of Training* (MOT) yang bertugas sebagai pemandu jalannya pembelajaran di forum, selain itu, materi yang diambil cenderung diutamakan orang yang merupakan alumni organisasi, tempat yang dipilih cenderung tempat yang agak jauh dari pusat keramaian (kota), fasilitas yang disediakan diusahakan agar kondusif untuk menjalankan proses belajar-mengajar, serta metode belajar yang digunakan terdiri dari ceramah, tanya jawab, dialog, dan fokus grup diskusi (FGD). *Ketiga*, peran kurikulum di HMI terdiri dari sepuluh karakter, yaitu religious, toleransi, disiplin, demokratis, semangat kebangsaan, cinta tanah air, komunikatif, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab.¹⁸

Ketiga belas, tesis yang ditulis oleh Andi Hasdiyansyah dengan judul “*Evaluasi Keberhasilan Program Pelatihan Pemuda dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (Studi pada basic Training HMI Norkom UNM)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan dasar pemuda di HMI Cabang Makassar, dampak dari pelatihan tersebut, serta melihat hambatan yang dihadapi pada pelaksanaan pelatihan tersebut. Berdasarkan hasil penelitiannya ditemukan bahwa terdapat perubahan yang cukup signifikan dalam diri peserta pelatihan, namun perubahan tersebut dinilai kurang maksimal karena tidak bertahan lama. Selain itu, menurutnya, proses pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan kriteria pembelajaran yang telah ditetapkan, tetapi hanya hanya berlangsung dalam proses pengaderan saja. Adapun beberapa hal yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan adalah

¹⁸ Ahmad Bustomi, “Peran Organisasi Mahasiswa Islam EKstra Kampus dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa (Studi atas kurikulum perkaderan PMII, HMI, IMM, KAMMI, LDK, di UIN Sunan Kalijaga)”, *Thesis Magister*, (Yogyakarta : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2018)

terletak pada masalah pendanaan dan kurangnya kedisiplinan pada pemateri dan peserta.¹⁹

Keempat belas, jurnal yang ditulis oleh Andi Hasdiansyah dengan judul “*Peran Kader HMI dalam Membangun Tradisi Ilmiah di Dalam Kampus (Studi Peran Kader HMI di Universitas Negeri Makassar)*”. Jurnal ini membahas tentang bagaimana cara yang dilakukan oleh kader-kader HMI Cabang Makassar dalam membangun tradisi ilmiah di kampus Universitas Negeri Makassar dan melihat dampaknya terhadap mahasiswa. Berdasarkan hasil penelitiannya ditemukan bahwa cara yang dilakukan oleh kader-kader HMI Cabang Makassar dalam membangun tradisi ilmiah adalah dengan mengadakan kajian atau diskusi dalam bentuk kelompok-kelompok kecil di dalam kampus dan *follow up* (pendalaman materi) yang juga dikemas dalam bentuk kelompok diskusi dengan menghadirkan pemateri dan *Vice of Master* (Instruktur HMI). Cara-cara yang dilakukan tersebut mampu meningkatkan minat belajar mahasiswa baik kader HMI maupun mahasiswa di luar HMI. Hal ini ditandai dengan banyaknya kader HMI dan mahasiswa di luar HMI yang mulai sering membawa dan membaca buku di kampus, mulai melakukan diskusi-diskusi ilmiah walaupun dalam bentuk kelompok kecil. Kegiatan yang dilakukan tersebut sudah menjadi tradisi sehingga pada proses pelaksanaannya seolah berjalan secara alamiah.²⁰

Kelima belas, jurnal yang ditulis oleh Andi Kurniawan dkk, yang berjudul “*Perkembangan Himpunan Mahasiswa Islam Kota Banda Aceh Tahun 1962-1998*”. Jurnal ini membahas tentang sejarah berdirinya HMI Cabang Banda Aceh didirikan

¹⁹ Andi Hasdiansyah, “Evaluasi Keberhasilan Program Pelatihan Pemuda dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (Studi pada basic Training HMI Korkom UNM)”, *Thesis Magister*, (Yogyakarta : Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

²⁰ Idem: *Peran Kader HMI dalam Membangun Tradisi Ilmiah di Dalam Kampus (Studi Peran Kader HMI di Universitas Negeri Makassar)*. E-Jurnal.untirta.ac.id. Vol. 2. No. 2. Agustus 2017. hlm 116-213

pada tahun 1962 bersamaan dengan berdirinya Universitas Syiah Kuala di Banda Aceh. Selain itu, di dalam jurnal ini juga dibahas tentang perubahan dan perkembangan yang terjadi di HMI Cabang Banda Aceh sejak pertama kali didirikannya hingga tahun 1998. Adapun perubahan dan perkembangan yang terjadi adalah meliputi kegiatan-kegiatan perkaderan dan kepengurusan organisasi. Selain itu, disampaikan juga beberapa hal yang menjadi kendala dalam menjalankan kepengurusan organisasi, diantaranya yaitu masalah sarana dan prasarana yang kurang memadai dan beberapa kebijakan pemerintah daerah yang dinilai memberatkan bagi HMI Cabang Banda Aceh.²¹

Berdasarkan hasil kajian yang penulis lakukan terhadap beberapa penelitian tersebut di atas, penulis melihat belum ada yang melakukan penelitian secara spesifik terhadap manajemen perkaderan HMI. Lebih jauh bahkan belum ada penelitian yang membahas tentang kontribusi perkaderan HMI terhadap pendidikan di Indonesia secara komprehensif. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dan pengajian lebih dalam terhadap manajemen perkaderan HMI dan melihat implikasinya serta kontribusinya terhadap pendidikan di Indonesia guna melengkapi hasil-hasil penelitian yang sudah ada.

B. Landasan Teori

1. Manajemen

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan –tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen dapat juga diartikan sebagai suatu kegiatan yang pelaksanaannya disebut sebagai kegiatan pengelolaan atau *‘managing’*

²¹ Andi Kurniawan dkk, “Perkembangan Himpunan Mahasiswa Islam Kota Banda Aceh Tahun 1962-1998”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah FKIP Unsyiah. Vol. 2, no. 3, juli 2017. Hlm 1-11

sedangkan pelaksanaanya disebut sebagai manajer atau pengelola.²²

Manajemen memiliki beberapa fungsi yang dapat dijadikan acuan pada proses pelaksanaannya, yaitu sebagai berikut:²³

a. *Planning*

Planning atau perencanaan adalah kegiatan yang didalamnya mengharuskan seorang manajer untuk melakukan penetapan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa tertentu. Selain itu, setelah dilakukan penetapan tujuan-tujuan yang akan dicapai, maka seorang manajer harus mem-breakdown tujuan-tujuan tersebut menjadi langkah-langkah yang lebih spesifik sehingga memudahkan dalam proses pelaksanaannya.

b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian merupakan kegiatan pengelompokan dan penentuan berbagai kegiatan yang dianggap penting serta memberikan kekuasaan pada posisi-posisi tertentu sesuai dengan bidang garapannya.

c. *Staffing*

Staffing merupakan kegiatan penentuan keperluan-keperluan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus bisa menempatkan setiap sumber daya manusia yang dimiliki kepada bagian yang sesuai dengan kemampuannya, bahkan bila perlu seorang manajer dapat memberikan pelatihan-pelatihan khusus guna meningkatkan dan mengembangkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang dimiliki.

²² George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016) hlm 3

²³ *Ibid.*, hlm 9-10

d. *Motivating*

Motivating adalah kegiatan yang didalamnya seorang manajer harus dapat memberikan motivasi atau dorongan dan arahan kepada setiap sumber daya manusia yang dimiliki yang telah dibagi kepada tugas-tugas tertentu pada proses *staffing*. Hal ini dimaksudkan agar setiap tenaga kerja bersedia melakukan tugasnya dengan semangat dan tanpa rasa keterpaksaan sehingga diharapkan hasil yang akan dicapai dapat maksimal.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk melakukan pengukuran antara hasil kerja sementara atau hasil kerja jangka pendek dengan tujuan yang akan dicapai sehingga diperoleh data terkait sejauh mana pencapaian yang telah diraih. Apabila terdapat beberapa hal yang kurang sesuai dengan target pencapaian, maka harus dilakukan tindakan-tindakan korektif guna meningkatkan hasil kerja kedepannya.

2. Perkaderan

Perkaderan merupakan salah satu kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap organisasi, baik organisasi laba maupun organisasi nirlaba, termasuk HMI. Terkait dengan perkaderan, HMI mendefinisikan perkaderan berdasarkan hasil Kongres ke - XXIX HMI sebagai usaha organisasi yang dilakukan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan HMI.²⁴ Proses pengaderan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan dan diikuti oleh seluruh anggota HMI. Proses pengaderan adalah usaha yang dilakukan guna merubah potensi kekuatan yaitu seluruh anggota HMI pada umumnya untuk menjadi kekuatan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kader merupakan unsur yang sangat penting bagi sebuah organisasi

²⁴ PB HmI, *Hasil-Hasil Kongres XXIX*, (Pekanbaru : 2015) hlm, 298

dikarenakan kader memiliki peran sebagai tulang punggung organisasi, menjadi pelopor dan motor penggerak, pelaksana, sekaligus pengemban amanah untuk membawa organisasi menuju apa yang dicita-citakan oleh organisasi dengan tetap berpegang teguh pada pemahaman terhadap nilai-nilai yang menjadi azas perjuangan organisasi tersebut.²⁵

Pada pelaksanaannya, setiap kegiatan yang dilakukan oleh HMI merupakan bagian dari perkaderan, dan setiap kegiatan tersebut harus mengacu kepada aturan-aturan umum yang telah ditetapkan pada Musyawarah Nasional Badan Pengelola Latihan (Munas BPL) HMI yang kemudian dijadikan sebagai pedoman perkaderan HMI. Lebih lanjut, pedoman perkaderan tersebut kemudian diturunkan menjadi petunjuk teknis yang lebih spesifik lagi. Dengan mengacu kepada pedoman perkaderan HMI, setidaknya terdapat empat (4) hal yang menjadi landasan bagi setiap kegiatan HMI, yakni sebagai berikut:

a. Landasan Teologis

Setiap manusia memiliki kecenderungan untuk melakukan suatu kebaikan atau setiap tindakannya cenderung ke arah kebaikan, hal ini adalah 'fitrah' atau sifat dasar manusia yang disebut dengan istilah '*hanif*'. Sedangkan pada setiap tindakannya, manusia diberikan akal oleh Tuhan sebagai alat yang dapat berguna untuk menuntun manusia menuju Tuhan. Selain itu, setiap manusia memiliki *God Consiusnes* atau 'kesadaran Tuhan' yang merupakan pakaian terbaik bagi manusia agar terhindar dari godaan menuju berbagai jalan pintas kejayaan (curang).

²⁵ A. M. Saanto Tukimin, Mochadi Zainal "*Administrasi....*" dalam Agus Salim S, "*44 Indikator Kemunduan HMI*" (Yogyakarta: Misaka Galiza, 2008) hlm 11.

²⁶ Pedoman Perkaderan HMI, dalam PB HMI, *Hasil-Hasil Kongres XXX*, (Ambon : 2018) hlm, 271-277

Sikap tauhid atau meng-esa-kan Tuhan merupakan suatu hal yang harus dapat diinternalisasikan ke dalam diri setiap manusia. Internalisasi sikap tauhid menjadikan manusia merdeka secara utuh dan memiliki ketaqwaan. Implikasi dari internalisasi tauhid juga dapat melahirkan inspirasi hidup sebagai khalifah di bumi serta menjadi bekal sebagai jawaban untuk setiap pertanggungjawaban di akhirat kelak

b. Landasan Ideologis

Islam dipilih secara sadar sebagai asas perjuangan HMI sehingga menjadi landasan bagi setiap tindakan perjuangan, perlawanan, dan pengorbanan manusia untuk membebaskan setiap tindakan yang membelenggu kemerdekaan manusia lainnya. Secara historis, Muhammad mengajarkan manusia untuk membela kaum mustad'afin dan bersama-sama berusaha mewujudkan cita-cita Islam yakni mewujudkan persaudaraan universal (*universal brotherhood*), kesetaraan (*equality*), keadilan sosial (*social justice*), dan keadilan ekonomi (*economical justice*). Pada proses pelaksanaannya, hal yang paling dibutuhkan ialah keyakinan, tanggungjawab, keterlibatan, dan komitmen. Di dalam al-Qur'an, telah banyak disebutkan hal-hal yang berkaitan dengan situasi dan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Islam.

c. Landasan Sosio-Historis

Keberhasilan Islam masuk dan merubah kultur nusantara pada awal persebarannya merupakan bukti bahwa Islam memiliki nilai-nilai yang universal dan tidak mengenal batas geografis, sosio-kultur, dan etnis. Islam pada awal persebarannya menyesuaikan kultur nusantara melalui proses akulturasi dan kemudian mengikuti perkembangan kondisi di Indonesia. Karena Islam merupakan mayoritas di Indonesia, maka Islam mendapatkan legitimasi kultural di masyarakat yang

plural. Oleh karenanya, kultur Islam sering diwacanakan untuk menuju peradaban Islam secara utuh termasuk dengan prinsip ekonomi, politik, dan sosial-budaya. Spirit integralistik menjadi bahan bakar berdirinya HMI, oleh karenanya, HMI ikut bertanggungjawab terhadap berbagai permasalahan bangsa dan negara Indonesia. HMI memiliki dua tujuan yang menjadi acuan setiap tindak-tanduknya, yakni mewujudkan cita-cita Islam dan mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia.

d. Landasan Konstitusional

HMI menegaskan posisinya sebagai organisasi yang berasaskan Islam yang kemudian dicantumkan kedalam Anggaran Dasar (AD) pada Pasal 3. Implikasi dari ditetapkannya Islam sebagai asa, maka ini juga mempertegas landasan perjuangan HMI yakni bersumber pada al-Qur'an dan as-Sunnah.

HMI merupakan organisasi kepemudaan yang bersifat independen (AD Pasal 6) dengan status sebagai organisasi mahasiswa (AD Pasal 7) dan menyatakan bahwa fungsinya adalah sebagai organisasi perjuangan (AD Pasal 8). Keseluruhan hal tersebut merupakan bagian dari karakteristik HMI yang kemudian dikemas dalam bentuk tujuan yang futuristik (visioner) yang dimasukkan ke dalam AD HMI pasal 4, yaitu *"terbinanya Insan Akademis, Pencipta, Pengabdian, yang bernafaskan Islam dan Bertanggungjawab atas terwujudnya Masyarakat Adim Makmur yang diridhoi Allah SWT."*

Sebagai upaya mewujudkan visi HMI, maka diperlukan kader yang memiliki kualitas tertentu yang kemudian kualitas kader tersebut diatur dalam tafsir tujuan menjadi 17 indikator Kualitas Insan Cita. Kualitas kader yang dimaksudkan tersebut semata-mata untuk melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan dalam rangka mewujudkan cita-cita masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah.

Selain mengacu kepada ke-empat landasan perkaderan tersebut, perkaderan HMI juga memiliki prinsip-prinsip tertentu yang juga harus dipegang teguh pada setiap aspek perkaderannya. Adapun prinsip perkaderan HMI yakni meliputi hal-hal berikut :

a. Integrative

Prinsip integrative mengarahkan para instruktur dalam melakukan tugas kepeemanduan latihan agar dapat menggunakan dan memaksimalkan berbagai aspek yang ada secara terintegratif atau terhubung satu sama lainnya, tidak parsial, dan tidak mendikotomikan antara satu aspek dengan aspek lainnya.

b. Keseimbangan

Penekanan prinsip keseimbangan dalam pengembangan dan pembinaan manusia tertetap pada paduan utuh antara aspek material dan spiritual, iman dan amal, dan jasmani dan rohani sehingga tidak terjadi kepincangan di dalamnya.

c. Persamaan

Prinsip persamaan pada perkaderan dimaksudkan agar tidak adanya perlakuan yang berbeda antara satu kader dengan kader yang lainnya yang dilakukan dengan berdasarkan sikap sentimental. Pada dasarnya, setiap kader memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam memperoleh perlakuan, pembinaan, dan fasilitas dalam berorganisasi.

d. Kasih Sayang

Prinsip kasih sayang mengacu kepada salah satu sifat Tuhan yaitu *ar-Rahman*. Manusia pada dasarnya memiliki kecenderungan ke arah kebenaran (*hanief*) dan kebenaran yang hakiki merupakan Tuhan, sehingga diasumsikan bahwa manusia yang merupakan manifestasi Tuhan di bumi wajib mengimplementasikan sikap kasih sayang

tersebut. Implementasi prinsip kasih sayang pada konteks perkaderan dimaksudkan agar setiap kader merasa diayomi dan di-*among* sehingga diharapkan di kemudian hari kader tersebut dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang kader secara sadar dan ikhlas.

e. Keteladanan

Prinsip keteladanan ini dimaksudkan agar proses perkaderan tidak hanya fokus untuk menyediakan kondisi yang kondusif untuk belajar para kader, tetapi lebih jauh untuk turut membentuk kepribadiannya dengan perlakuan dan keteladanan dari para pengader. Adapaun landasan dari prinsip ini adalah mengacu kepada Q.S. An-Nahl ayat 125.

f. Ketaatan

Prinsip ketaatan ini terbentuk dari adanya sikap tunduk dan pasrah terhadap ketentuan-ketentuan Allah SWT sehingga membentuk satu kesatuan sikap dalam menaati setiap aturan yang disepakati dan dibentakkan. Dalam hal ini, setiap kader HMI hendaknya menaati segala bentuk aturan perkaderan HMI yang diiringi dengan pengamalan keseharian sebagai bagian dari bentuk ibadah untuk mencapai ridho Allah SWT.

3. Kontribusi

Kontribusi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai pemberian andil suatu kegiatan atau peranan baik berupa ide, gagasan, masukkan, dan lain sebagainya.²⁷ Selain itu, secara umum kontribusi dapat diartikan sebagai peranan yang menurut Gross Mason dan Mceachern peranan dapat diartikan sebagai bagian perangkat

²⁷ Badudu. J.S, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Jakarta : Bali Pustaka, 1994) hlm. 346

harapan-harapan yang dikenal pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu.²⁸ Dalam kajian ilmu komunikasi, kontribusi dapat diartikan sebagai keikutsertakan atau peranan dalam memberikan sumbangsih berupa ide, tenaga, dan lain sebagainya dalam sebuah bentuk kegiatan.²⁹ Lebih lanjut, dalam pandangan lain kontribusi diartikan tidak hanya sebatas peranan atau sumbangsih dalam sebuah kegiatan, melainkan lebih fokus kepada bagian dari usaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.³⁰

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang definisi kontribusi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kontribusi merupakan sebuah pemberian andil atau peranan yang dilakukan dalam bentuk masukan, gagasan, ide dan pemikiran, dan lain sebagainya yang merupakan bagian dari harapan-harapan individu untuk kemudian diimplementasikan dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya.

4. Pendidikan

Pendidikan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 dijelaskan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.³¹ Lebih lanjut, pendidikan berdasarkan jalurnya

²⁸ Soerjono Soekanto, *Metodologi Research jilid I*, (Bandung : Rosda Karya, 1999) hlm. 99

²⁹ Soerjono dan Djoenaesih, *Istilah Komunikasi*, (Yogyakarta : Liberty, 1997) hlm. 45

³⁰ Gunadi dan Djony, *Istilah Komunikasi*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2013) hlm. 76

³¹ Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 1

dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu pendidikan formal, nonformal, dan pendidikan informal dan ketiga jalur pendidikan tersebut saling melengkapi satu sama lainnya.³²

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi. Lebih lanjut, pada jenjang pendidikan dasar, satuan pendidikannya berbentuk Sekolah Dasar (SD), Madrasah Ibtida'iyah (MI), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan satuan pendidikan lainnya yang sederajat. Pada jenjang pendidikan menengah, satuan pendidikannya berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan bentuk satuan pendidikan lainnya yang sederajat. Sedangkan untuk pendidikan tinggi terdiri dari program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctoral yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Adapun bentuk program pendidikan tinggi terdiri dari akademi, sekolah tinggi, politeknik, institute, dan universitas.³³

b. Pendidikan Non-Formal

Pendidikan non-formal merupakan jalur pendidikan yang berada di luar jalur pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Dalam rangka mengimplementasikan konsep pendidikan sepanjang hayat (*Longlife Education*), Pendidikan non formal diselenggarakan bagi dan oleh masyarakat guna mengganti, menunjang, dan melengkapi pendidikan formal yang telah ada. Lebih lanjut, pendidikan non-formal diselenggarakan dengan tujuan untuk

³² *Ibid.*, Pasal 13 ayat 1

³³ Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003..., pasal 14 – 20.

mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Adapun bentuk pendidikan nonformal diantaranya meliputi pendidikan kecakapan hidup (*Soft Skill*), pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja (*Spesialisasi Hard Skill*), pendidikan kesetaraan (ujian persamaan), serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.³⁴

c. Pendidikan Informal

Secara sederhana, pendidikan informal merupakan pendidikan keluarga dan lingkungan. Atau dapat juga dikatakan bahwa pendidikan informal merupakan segala bentuk kegiatan pendidikan yang berada diluar pendidikan formal dan non-formal. Pengelolaan pendidikan informal diselenggarakan oleh keluarga atau lingkungan dan hasilnya dapat disetarakan dengan pendidikan formal dan noformal dengan syarat peserta didik harus mengikuti dan dinyatakan lulus ujian persamaan yang memenuhi standar nasional pendidikan (SNP).³⁵

³⁴ *Ibid.*, pasal 26 ayat 1-3.

³⁵ Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003..., pasal 27 ayat 1 dan 2

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif (*descriptive research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif (*qualitative approach*). Adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memaparkan data-data dari setiap fenomena atau temuan yang diperoleh dari objek penelitian.³⁶ Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang mewajibkan peneliti untuk terjun langsung ke lapangan dalam hal ini adalah berbagai kegiatan perkaderan HMI untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan menggunakan teknik-teknik tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁷ Adapun penekanan dari penelitian kualitatif adalah pada kedalaman informasi yang diperoleh sehingga tidak menutup kemungkinan bagi peneliti untuk memberikan pertanyaan tambahan dan mendapatkan jawaban yang meluas dari pedoman pertanyaan penelitian pada pelaksanaan wawancara mendalam kepada informan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis tetapkan adalah di lingkup provinsni Daerah Istimewa Yogyakarta dengan menyesuaikan kegiatan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta atau struktural HMI yang berada di bawah lingkup HMI Cabang Yogyakarta. Adapun alasannya dikarenakan secara geografis, penulis menempuh pendidikan dan berdomisili di Yogyakarta.

³⁶ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Rosdakarya, 2016), hlm. 18

³⁷ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: Rosdakarya, 2012), hlm. 142.

Selain alasan geografis, penulis juga pernah terlibat aktif di dalam berbagai kegiatan HMI Cabang Yogyakarta, sehingga penulis memiliki akses yang diharapkan dapat membantu selama proses penelitian dilakukan.

C. Informan Penelitian

Pada penelitian ini, informan yang penulis tetapkan adalah sebagai berikut:

1. Avrafal Saipedra sebagai ketua umum HMI Cabang Yogyakarta periode 2019-2020
2. Seluruh ketua umum HMI Komisariat di bawah naungan HMI Cabang Yogyakarta yang masih aktif dan dapat diakses oleh penulis. Adapun ketua-ketua umum yang menjadi informan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. M. Ilham Al-Ghifari selaku ketua umum HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga 2019-2020.
 - b. Muhyil Husni selaku ketua umum HMI Komisariat Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2019-2020.
 - c. Ma'ad Zulkifli selaku ketua umum HMI komisariat Sains dan Teknologi UIN Sunan kalijaga 2019-2020.
 - d. Muchsin selaku ketua umum HMI komisariat FEBI UIN Sunan Kalijaga 2019-2020.
 - e. Muhammad Abdu selaku ketua umum HMI komisariat FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017-2018.
 - f. Rangga Tritama selaku Ketua Umum HMI komisariat Insan Cita (Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa) 2017-2018.
 - g. Dedi selaku ketua umum HMI komisariat Mercubuana Yogyakarta 2018-2019.
 - h. Reza Muhammad Nasir selaku ketua umum HMI Komisariat Tunas Bangsa 2018-2019, sekaligus sebagai anggota Badan Pengelola Latihan HMI cabang Yogyakarta.

- i. Alvi Abdillah selaku ketua umum HMI komisariat Umar Bin Khatab Universitas Islam Indonesia 2018-2019 sekaligus sebagai anggota Badan Pengelola Latihan HMI cabang Yogyakarta.

Beberapa anggota Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta yang masih berada di Yogyakarta dan dapat diakses oleh peneliti. Adapun anggota Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta yang penulis wawancarai adalah sebagai berikut :

1. Nabel Naufal Al-Efendi, ketua bidang Penelitian, Pengembangan, dan Pembinaan Anggota (PPPA) HMI Komisariat Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017-2018. Saat ini menjabat sebagai wakil sekretaris umum HMI Cabang Yogyakarta bidang Pembinaan Anggota.
2. Zukhruf Alfaruqi, ketua umum HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2018-2019, saat ini menjabat sebagai koordinator Majelis Pengawas dan Konsultasi Komisariat (MPKK) HMI Komisariat Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Rangga Hafidin, ketua umum HMI Komisariat Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018-2019, saat ini menjabat sebagai koordinator MPKK HMI Komisariat Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Nurul Jannah Mujahidah, wakil sekretaris umum bidang PPPA HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017-2018.
5. Fauzan Anwar, ketua umum HMI Komisariat Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017-2018, saat ini menjabat sebagai ketua bidang Informasi dan Komunikasi HMI Cabang Yogyakarta.

Seluruh informan yang telah ditetapkan di atas merupakan informan awal dalam penelitian ini. Namun demikian, pada proses pengumpulan informasi, peneliti juga melakukan wawancara mendalam kepada beberapa orang yang bersamaan

dengan informan yang telah ditetapkan pada saat wawancara maupun kepada orang yang direkomendasikan oleh informan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun informan tambahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Panji Rizky, Sekretaris Umum HMI Kordinator Komisariat UIN Sunan Kalijaga Cabang Yogyakarta 2018-2019 dan sekaligus sebagai anggota Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta. Sebelumnya, ia merupakan ketua umum HMI Komisariat Sains dan teknologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016-2017.
2. Anas Kurniawan, pengurus bidang Internal BPL HMI cabang Yogyakarta 2017-2018.
3. Mulkhan Androza, ketua bidang Pendidikan dan Kebudayaan HMI cabang Yogyakarta 2019-2020.
4. Laila Nakhroh, sekretaris bidang Pembinaan Anggota HMI cabang Yogyakarta 2017-2018.
5. Naufal Alya, ketua bidang Perguruan Tinggi dan Kemahasiswaan HMI komisariat Adab UIN Sunan Kalijaga 2019-2020.
6. Nadhruna'im Abdullah ketua umum HMI komisariat Syariah UIN Sunan Kalijaga 2017-2018. Saat ini Naim menjabat sebagai ketua bidang Pembina Aparatur Organisasi HMI cabang Yogyakarta 2019-2020.
7. Indra Sanjaya, sekretaris umum HMI cabang Yogyakarta periode 2017-2018.
8. Tono Kurniawan, Ismail, Erna Maryana, M. Iqbal Fauzi, serta berbagai pihak yang turut memberikan informasi kepada peneliti yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu.

D. Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan dua cara, yaitu teknik *purposive* dan *snowball*. Adapun yang dimaksud dengan *purposive* adalah penulis menetapkan secara langsung siapa saja informan yang diwawancarai dengan mempertimbangkan kulaifikasi yang dimiliki oleh informan, kualifikasi yang dimaksud adalah Mengetahui, Memahami, dan Mengalami (3M). Sedangkan yang dimaksud dengan teknik *snowball* adalah penulis melakukan wawancara mendalam terhadap informan yang direkomendasikan oleh informan yang telah ditetapkan sebelumnya, oleh karenanya teknik *snowball* disini dapat dikatakan sebagai alternatif bila nantinya memang dibutuhkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yakni observasi, wawancara mendalam (*indepth interview*), dan pengajian dokumen (arsip).

1. Observasi

Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan dua model, yaitu observasi *partisipatoris* dan observasi *nonpartisipatoris*. Pada model observasi *partisipatoris*, peneliti menempatkan diri ke dalam berbagai kegiatan perkaderan yang dilakukan oleh HMI di lingkup cabang Yogyakarta baik sebagai peserta ataupun sebagai pemateri dengan menyesuaikan situasi dan kondisi yang memungkinkan. Sedangkan untuk model observasi *nonpartisipatoris*, penliti hanya berperan sebagai *outsider* dan hanya melakukan pengamatan dari luar kegiatan dan mencatat berbagai hal yang dianggap penting.³⁸

³⁸ M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hlm. 165

2. Wawancara mendalam

Wawancara mendalam (*indepth interview*) dilakukan terhadap beberapa orang yang telah peneliti tetapkan sebelumnya dengan menggunakan teknik *purposive* dan jika memungkinkan juga digunakan teknik *snowball* berdasarkan masukan dari informan sebelumnya. Dalam melakukan wawancara, peneliti menggunakan dua cara yang berbeda secara acak, yakni dengan sengaja memberitahu informan (*by design*) dan dengan sengaja tidak memberitahu kepada informan (*non by design*). Selain itu, pada saat melakukan wawancara mendalam, penulis juga menggunakan beberapa alat sebagai penunjang penelitian diantaranya alat perekam suara (*recorder*), kamera untuk dokumentasi, dan buku catatan kecil untuk mencatat poin-poin utamanya.

3. Kajian Dokumen (Arsip)

Kajian Dokumen atau arsip disini ialah penulis melakukan pengamatan dan kajian serta menganalisis terhadap berbagai dokumen yang berkaitan dengan kegiatan pengaderan HMI seperti buku pedoman atau Standar Operasional Prosedur atau tekapitulasi penilaian kegiatan pengaderan, dsb (jika ada).

F. Keabsahan Data

Pada penelitian ini, uji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga model, yakni triangulasi teknik, triangulasi sumber, dan triangulasi waktu. Triangulasi teknik adalah pengujian data dengan cara melakukan wawancara kembali dengan sumber yang sama dan waktu yang tidak jauh berselang namun dengan menggunakan cara atau teknik yang berbeda. Triangulasi sumber adalah teknik pengujian keabsahan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara kembali dengan orang yang berbeda, namun tetap pada fokus pembahasan yang sama, pertanyaan yang sama, dan dengan cara

yang sama. Triangulasi waktu adalah melakukan wawancara kembali kepada orang yang sama dengan cara yang sama pula namun dilakukan pada waktu yang berbeda.³⁹

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pencarian dan penyusunan data yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan teknik yang telah ditentukan sebelumnya secara sistematis dengan cara melakukan pengelompokkan data sesuai dengan kontennya agar lebih mudah difahami. Selanjutnya teknik analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun penjelasan dari ketiga cara tersebut yakni sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah kegiatan pemusatan perhatian terhadap data yang telah diperoleh untuk mengambil data-data yang relevan dengan fokus pembahasan penelitian. Data yang telah diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan pengajian terhadap dokumen-dokumen tersebut di atas kemudian dipilah (*coding*) dan diklasifikasikan (*grouping*) sesuai dengan kontennya. Setelah data dibagi menjadi kelompok-kelompok sesuai dengan kontennya, maka terlihat data yang relevan dengan topik penelitian dan data yang peneliti anggap tidak memberikan manfaat terhadap penelitian.

2. Penyajian Data

Pada bagian penyajian data ini, penulis menampilkan hasil wawancara mendalam dan observasi yang telah dikondensasi dengan menggunakan teori yang dijadikan landasan sebagai pisau analisa atau acuan penelitian dan acuan penulisan.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*..., hlm. 372-373.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahapan akhir dari penulisan hasil penelitian. Adapun yang dimaksud dengan kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mempertimbangkan data yang telah diperoleh, dikondensasikan, dan ditampilkan pada bab pembahasan yang kemudian disampaikan pada bab terakhir hasil penelitian.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB IV PEMBAHASAN

A. Profile HMI Cabang Yogyakarta

1. Lambang HMI



Gambar 1.1

Setiap organisasi atau institusi termasuk HMI tentunya mempunyai lambang atau logo yang memiliki makna filosofis terhadap organisasi atau institusi tersebut. Lambang HMI di atas merupakan karya dari Ahmad Sadali yang merupakan salah satu kader dari HMI Cabang Bandung. Karya tersebut kemudian dibawa ke forum kongres darurat HMI dan disahkan di forum tersebut, kemudian dikukuhkan pada forum kongres HMI ke-II di Yogyakarta pada tanggal 15 desember 1951.⁴⁰

Adapun penjelasan mengenai makna filosofis lambang HMI dijelaskan oleh Tim Penulis Badan Pengelola Latihan (BPL) HMI Cabang Yogyakarta 2013-2014 sebagai berikut:⁴¹

⁴⁰ Sejauh ini peneliti belum menemukan data valid tentang waktu pengesahan lambang HMI, namun sedikit Informasi terangkum dalam karya Agus Salim Sitompul, lebih jelas lihat Agus Salim Sitompul, *Historiografi HMI 1947-1993*, (Jakarta: Intermassa, 1995) hlm. 21

⁴¹ Makna filosofis tentang lambang HMI dijelaskan di dalam akta notaris yang dikeluarkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (KEMENKUMHAM) pada 19 Mei 2015 dan berlaku hingga tahun 2025 dengan nomor IDM000470806 yang diterbitkan (dokumentasi pribadi, foto terlampir). Tim Penulis BPL HMI Cabang Yogyakarta, *Modul LK I HMI Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta : BPL HMI Cabang Yogyakarta, 2015) hlm. 54

Pertama, terkait bentuk lambang yang dianggap menyerupai bentuk huruf alif atau angka satu (1) dalam bahasa Arab merupakan simbol dari sikap optimis dan lambang ke-Tauhid-an atau sikap ber-Ketuhanan kader HMI yang merupakan dasar semangat perjuangan HMI. Selain itu, lambang tersebut juga dianggap menyerupai bentuk jantung, perisai, dan pena. Adapun makna dari ketiga bentuk tersebut yakni bentuk jantung yang merupakan pusat kehidupan manusia melambangkan perkaderan HMI, bentuk perisai merupakan lambang kepeloporan HMI, dan bentuk pena merupakan lambang Organisasi mahasiswa yang senantiasa haus akan pengetahuan.

Kedua, terkait warna hijau, hitam, dan putih, motif bulan dan bintang, tiga buah pucuk pada lambang, dan huruf Hmi (dengan m kecil) pada lambang HMI. Warna hijau diinterpretasikan sebagai simbol keimanan dan kemakmuran, warna hitam melambangkan kedalaman ilmu pengetahuan, keseimbangan porsi antara warna hitam dan hijau melambangkan keseimbangan dan esensi kepribadian HMI yakni keseimbangan antara mental-fisik, jasmani-rohani, dunia-akhirat, dan individu-masyarakat, dan warna putih melambangkan kesucian dan kemurnian perjuangan HMI. Tulisan Hmi merupakan singkatan dari Himpunan Mahasiswa Islam dan huruf m kecil melambangkan kerendahan hati para anggota HMI. Tiga buah puncak pada lambang HMI mengisyaratkan tentang Iman-Islam-Ihsan dan Iman-Ilmu-Amal.

2. Sejarah Singkat

a. Sejarah Singkat HMI

HMI tidak serta merta berdiri begitu saja, melainkan ada beberapa hal yang melatarbelakangi berdirinya organisasi

ini. Setidaknya terdapat empat (4) hal yang melatarbelakangi didirikannya HMI, yaitu :⁴²

Pertama, kondisi umat Islam dunia. Pada saat itu (bahkan hingga sekarang), umat Islam dunia dipandang mengalami kejumudan (mandeg) dalam berfikir. Hal ini disebabkan karena sebagian besar umat muslim dunia terlalu asik dengan romantisme sejarah kemajuan peradaban Islam pada masa klasik. Bahkan lebih jauh, sikap romantisme sejarah tersebut menyebabkan keterpurukan umat muslim dalam dunia ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Hal tersebut berbanding terbalik dengan kondisi dunia barat yang pada zaman kejayaan Islam, mereka mengalami keterpurukan dalam berfikir dan sangat lemah dalam ilmu pengetahuan. Tetapi hal tersebut di atas justru berbalik pada abad pertengahan ketika terjadinya gerakan *renaisans* (pembaharuan) dan *aufklaering* (pematangan atau pendewasaan) di barat, justru umat muslim malah terpecah-belah dan sibuk dengan golongannya masing, bahkan lebih jauh malah terjadi saling menjatuhkan antar kelompok atau golongan. Hal tersebut terus berlanjut hingga memberikan pengaruh terhadap kondisi Islam di Indonesia.

Kedua, kondisi umat Islam di Indonesia menurut Lafran Pane (pemrakarsa berdirinya HMI) secara makro-sosiologis terpolarisasi menjadi empat (4) golongan yakni golongan awam, mistik, ulama, dan golongan terpelajar.

- 1) Golongan awam merupakan golongan yang paling banyak secara kuantitas. Golongan ini hanya menggunakan ajaran Islam dalam acara-acara adat tertentu yang disakralkan (akulturasi) seperti pernikahan, kelahiran, selamatan, dan lain sebagainya.
- 2) Golongan mistik adalah golongan yang lebih sedikit jumlahnya dari golongan awam. Golongan ini

⁴² Tim Penulis BPL HMI Cabang Yogyakarta, *Modul LK 1 HMI Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta: BPL HMI Cabang Yogyakarta, 2015) hlm. 6-8.

beranggapan bahwa kehidupan di dunia hanyalah untuk akhirat sehingga mereka cenderung mengabaikan kondisi sosial dan politik yang ada disekitarnya, bahkan lebih jauh, tidak sedikit dari golongan ini yang beranggapan bahwa kemiskinan merupakan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah SWT.

- 3) Golongan ulama lebih sedikit lagi jumlahnya dari kedua golongan sebelumnya. Golongan ini merupakan golongan yang berusaha menjalankan apapun yang dilakukan oleh Muhammad SAW secara keseluruhan tanpa mempertimbangkan kondisi geo-sosiologis yang ada. Bahkan lebih jauh, cara berpakaian, cara, berkomunikasi (bahasa), dan lain sebagainya juga berusaha mengikuti Muhammad SAW yang pada hakikatnya kondisi geo-sosiologis Indonesia berbeda dengan Arab. Hal ini dilakukan karena golongan ini beranggapan bahwa bangsa Arab lebih tinggi derajatnya dari Indonesia, oleh karena itulah Muhammad SAW diturunkan di Arab.
- 4) Terakhir adalah golongan terpelajar yang secara kuantitas paling sedikit jumlahnya. Golongan ini memandang bahwa Islam bukan hanya ajaran yang fokus terhadap hal-hal eksotis atau syariat, tetapi lebih jauh, Islam merupakan sebuah ajaran yang mengandung nilai-nilai universal yang dapat diimplementasikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sosial, politik, dan ilmu pengetahuan. Selain itu, golongan terpelajar ini merupakan golongan yang selalu berusaha untuk memecahkan permasalahan, mencari solusi, dan memperbaiki kondisi yang ada di sekitarnya.

Ketiga, kondisi Negara Kesatuan Republik Indonesia pada saat itu baru saja menyatakan kemerdekaannya dan sedang fokus dalam mempertahankan kemerdekaannya karena mendapatkan serangan kembali dari Belanda dalam

bentuk agresi militer (I dan II). Selain itu, karena kondisi sosio-politik Indonesia pada saat itu sedang fokus pada penguatan ideology kebangsaan, maka terjadilah benturan pemikiran antar golongan yang juga mengalami polarisasi dan berdampak terhadap seluruh lapisan masyarakat. Adapun pola yang terbentuk saat awal kemerdekaan NKRI terdiri dari kelompok sosialis-komunis, nasionalis, dan kelompok Islam.

Keempat, kondisi perguruan tinggi di Indonesia pada saat itu masih terpengaruh oleh pola pendidikan Belanda yang jauh mengesampingkan agama dengan hal-hal lainnya (sekuler) sehingga menyebabkan ketimpangan antara akal dan qalbu, jasmani dan rohani, dan lain sebagainya. Selain itu, pada masa awal kemerdekaan Indonesia, di dunia perguruan tinggi belum ada organisasi yang berusaha mewadahi mahasiswa Islam. Adapun organisasi yang telah berdiri pada saat itu adalah organisasi yang menganut faham sosialis-komunis seperti Serikat Mahasiswa Indonesia (SMI) dan Perserikatan Mahasiswa Yogyakarta (PMY).

Melihat keempat kondisi tersebut di atas, Lafran Pane berinisiasi untuk mendirikan sebuah organisasi yang mampu menaungi seluruh mahasiswa Islam yang tidak bertentangan dengan negara. Oleh karena itu, maka didirikanlah sebuah organisasi dengan nama Himpunan Mahasiswa Islam atau yang kemudian sering disingkat menjadi HMI di Sekolah Tinggi Islam (STI) yang saat ini dikenal dengan nama Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta pada tanggal 5 februari 1947 atau pada tanggal 14 rabiul awal 1366 H. Lafran Pane merupakan sosok pemrakarsa berdirinya HMI, dengan dibantu 14 orang temannya, mereka berhasil mendirikan sebuah organisasi mahasiswa Islam pertama di Indonesia. Adapun keempat belas temannya adalah Karnoto Zarkasyi, Dahlan Husein, Maisaroh Hilal, Soewali, Yusdi Ghozali, Mansyur, Siti Zainah, M. Anwar, Hasan Basri,

Marwan, Zulkarnaen, Tayeb Razak, Toha Mashudi, dan Bidron Hadi.⁴³

Pada awal berdirinya, tujuan HMI yang disepakati dan ditetapkan oleh kelima belas orang pendiri tersebut di atas terdiri dari dua point utama, yaitu : *pertama*, mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan mempertinggi derajat rakyat Indonesia, dan *kedua*, menegakkan dan mengembangkan ajaran agama Islam.⁴⁴ Kedua tujuan tersebut disepakati karena melihat kondisi Indonesia yang baru dua tahun merdeka dan melihat kondisi masyarakat muslim di Indonesia yang cenderung terpolarisasi menjadi beberapa kelompok mulai dari kalangan muslim terpelajar yang paling sedikit hingga kalangan awam yang secara kuantitas sangat mendominasi masyarakat muslim di Indonesia. Namun demikian, seiring perjalanannya, HMI terus melakukan perubahan-perubahan yang dianggap perlu untuk dilakukan, baik aturan-aturan dasar seperti tujuan, azas, dan pola perkaderan, hingga aturan-aturan tambahan lainnya yang juga dianggap penting untuk diubah dengan menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada.

Beberapa perubahan paling mendasar yang pernah dilakukan oleh HMI diantaranya adalah perubahan tujuan dan perubahan azas. Sejauh ini, HMI telah melakukan tiga kali perubahan terhadap tujuannya, yakni diawali dengan kedua tujuan tersebut di atas yaitu “*mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan mempertinggi derajat rakyat Indonesia, dan menegakkan dan mengembangkan ajaran agama Islam*”, selanjutnya posisi poin tujuan dibalik menjadi *menegakkan dan mengembangkan ajaran agama Islam, dan mempertahankan*

⁴³ Agus Salim Sitompul, *Sejarah Perjuangan HMI (1947-1975)*, (Jakarta: Mizaka Galiza, 2008) hlm. 16.

⁴⁴ Agus Salim Sitompul, *Historiografi...* hlm. 13, 53.

Negara Kesatuan Republik Indonesia dan mempertinggi derajat rakyat Indonesia. Kemudian tujuan HMI tersebut diubah lagi menjadi “membina Insan Akademis, Pencipta, Pengabdian, yang Bernafaskan Islam, dan Bertanggung jawab atas terwujudnya Masyarakat Adil Makmur yang diridhoi Allah SWT”, dan upaya penyempurnaan tujuan HMI terakhir dilakukan pada kongres ke-IX yakni dengan mengubah kata “membina” menjadi “terbinanya”, sehingga tujuan yang terakhir disepakati adalah “terbinanya Insan Akademis, Pencipta, Pengabdian, yang Bernafaskan Islam, dan Bertanggung jawab atas terwujudnya Masyarakat Adil Makmur yang diridhoi Allah SWT”.⁴⁵ Redaksi tujuan HMI yang terakhir kali diubah tersebut terus bertahan dan digunakan hingga saat ini.⁴⁶

Selain pada tujuannya, perubahan mendasar lainnya yang pernah dilakukan HMI adalah perubahan pada azas perjuangannya. Pada saat pertama kali didirikan, HMI merupakan organisasi yang berazaskan Islam, namun pada tahun 1986, beberapa saat setelah presiden Soeharto membuat kebijakan tentang azas tunggal yang dikukuhkan dalam bentuk Undang Undang No. 3 tahun 1985, HMI terpaksa merubah azas organisasinya dari Islam menjadi Pancasila. Perubahan azas tersebut ditetapkan pada kongres ke-XVI di Padang. Hal inilah yang akhirnya memicu terjadinya dualisme di dalam tubuh HMI dan menjadi awal mula munculnya HMI-MPO (Majelis Penyelamat Organisasi). Setelah beberapa tahun kemudian seiring dengan turunnya Soeharto sebagai presiden, HMI kembali melaksanakan kongres ke- XXII di Jambi dan salah satu hasil kongres tersebut adalah penetapan kembalinya Islam

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 134

⁴⁶ Tujuan HMI tersebut tertulis dalam Anggaran Dasar HMI Pasal 4 tentang tujuan HMI, lihat *Hasil-Hasil Kongres HMI ke-XXX di Ambon*

sebagai asas perjuangan HMI.⁴⁷ Hal ini juga merupakan salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh HMI untuk menyatukan kembali antara HMI dengan HMI-MPO. Namun demikian, konflik antara HMI dengan MPO yang tadinya berangkat dari konflik ideology telah berkembang menjadi konflik politik dengan jumlah pengikut yang cukup besar, oleh karena itu kembalinya HMI ke azas Islam ternyata tidak dapat menyatukan kembali antara kedua kelompok tersebut.

b. Sejarah Singkat HMI Cabang Yogyakarta

Sejauh hasil kajian penulis terhadap beberapa literature yang ada, serta berdasarkan hasil diskusi penulis dengan beberapa orang yang penulis anggap mengetahui dan memahami tentang sejarah HMI, tidak ada data valid tentang waktu pendirian HMI cabang Yogyakarta. Namun demikian, ditemukan catatan bahwa pada saat kongres pertama HMI yang dilaksanakan di Yogyakarta pada 30 November 1947, kongres tersebut dihadiri oleh empat cabang yakni cabang Yogyakarta, cabang Klaten, cabang Malang, dan cabang Surakarta.⁴⁸ Hal ini menunjukkan secara eksplisit bahwa bahwa HMI cabang Yogyakarta telah ada sebelum kongres pertama dan kemungkinan didirikan antara Februari hingga November 1947.

Pada tahun 1962, HMI cabang Yogyakarta melakukan pembagian anggota HMI Cabang Yogyakarta menjadi beberapa komisariat. Adapun komisariat pertama yang

⁴⁷ Sejauh ini, penulis belum menemukan data objektif tentang kembalinya asas HMI dari pancasila ke asas Islam, namun demikian berdasarkan hasil diskusi dan kajian mendalam yang penulis lakukan dengan beberapa narasumber dan beberapa artikel baik media cetak maupun online, dikemukakan bahwa pada kongres HMI ke-XXII di Jambi (penghujung kepemimpinan Anas Urbaningrum sebagai Ketua Umum PB HMI) diputuskan untuk HMI kembali ke asas Islam serta upaya dialogis untuk menyatukan kembali antara HMI dan HMI-MPO (*islah*). Lebih jelas lihat <https://hmicabsby.blogspot.com/2015/11/materi-ke-hmi-an.html?m=1>, dikutip pada 10 Desember 2019 pukul 21.30 WIB

⁴⁸ Agus Salim Sitompul, *Historiografi,...* hlm. 19

didirikan pada saat itu adalah komisariat Tarbiyah, Syariah, dan Ushuluddin dengan dibawah koordinasi Koordinator Komisariat (KORKOM) UIN Sunan Kalijaga. Ketiga komisariat tersebut diresmikan pada tanggal 7 oktober 1962 di aula Masjid Syuhada, Kota Baru, dibawah pimpinan Bedu Amang selaku ketua umum HMI Cabang Yogyakarta. Beberapa bulan kemudian, tepatnya pada tanggal 10 Desember didirikan kembali komisariat lainnya, yakni komisariat Adab.⁴⁹ Seiring perjalanannya, perekrutan anggota, evaluasi kegiatan, dan pemekaran komisarat terus dilakukan oleh HMI cabang Yogyakarta. Hingga saat ini, HMI Cabang Yogyakarta tercatat memiliki lebih dari 20 komisariat dan lebih dari 3600 anggota yang terbagi ke dalam beberapa kampus yang ada.

c. Sejarah Singkat Perkaderan HMI

Pada awal didirikannya, kegiatan perkaderan HMI belum terstruktur dan sistematis seperti sekarang ini, hal ini dikarenakan pada saat HMI didirikan, Indonesia sedang berada dalam kondisi yang kurang stabil karena pasca proklamasi kemerdekaan, Belanda mencoba untuk kembali menjajah Indonesia. Menurut Agus Salim Sitompul, situasi HMI saat itu sedang berada pada *fase pengukuhan* dan *fase perjuangan bersenjata* atau *perjuangan fisik*. Hal tersebut dikarenakan HMI sedang fokus kepada penguatan ideologi dan gagasan yang akan dijadikan dasar dalam melakukan gerakan. Oleh karena itu, perekrutan anggota HMI hanya melalui lisan, dan proses perkaderan hanya dilakukan dengan diskusi bebas yang tidak terstruktur dan sistematis. Hal ini dapat kita lihat secara jelas dari proses masuknya

⁴⁹ Tim Penulis Modul, *Modul BIMTES HMI KORKOM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, (Yogyakarta : KORKOM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014) hlm.

⁵⁰ Website resmi HMI Cabang Yogyakarta, lihat <https://www.hmicabangjogja.com/profil/>, dikutip pada 16 Desember 2019 pukul 22.22 WIB.

Muhammad Syafaat Mintareja menjadi anggota HMI. Lafran Pane yang pada saat akan menghadiri acara kongres PPMI di Malang pada bulan Maret 1947 tidak sengaja bertemu dengan Mintareja selaku perwakilan dari PMY di kereta. Beberapa waktu kemudian, mereka bertemu kembali dan Lafran Pane menawarkan kepada Mintareja untuk bergabung bersama HMI guna menghindari kesan bahwa HMI merupakan organisasi eksklusif yang hanya mewadahi mahasiswa STI. Setelah beberapa saat pasca pertemuan tersebut, Mintareja akhirnya menyetujui untuk bergabung bersama HMI dan mulai sejak saat itulah Mintareja secara resmi menjadi anggota HMI. Bahkan lebih jauh, dengan alasan tertentu, Mintareja diminta untuk menjabat sebagai ketua umum Pengurus Besar (PB) HMI pada saat *reshuffle* struktur kepengurusan PB HMI dan ia menyetujuinya. Oleh karena itu, sejak tanggal 22 Agustus 1947, Mintareja secara sah menjadi ketua umum PB HMI yang kemudian terpilih kembali sebagai ketua umum PB HMI pada kongres pertama HMI tanggal 30 November 1947. Keikutsertaan Mintareja di HMI langsung memberikan pengaruh yang sangat signifikan, yakni ditandai dengan masuknya Ahmad Tirtosudiro, M. Sanusi, Ushuluddin Hutagalung, dan beberapa nama lainnya yang juga mengambil peran di struktur kepengurusan PB HMI.⁵¹

Seiring perjalanannya, HMI terus tumbuh dan berkembang hingga berhasil membentuk beberapa cabang di luar pulau Jawa. Melihat hal tersebut, Ismail Hasan Matureum yang saat itu menjabat sebagai ketua umum Pengurus Besar HMI (1957-1960) merasa perlu diadakannya pembaharuan dalam perkaderan HMI. Lebih lanjut menurutnya, HMI yang anggotanya sangat plural dan

⁵¹ Ammar Yusuf, *Implementasi Manajemen Pengaderan Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta : FITK UIN Sunan Kalijaga, 2017) hlm, 32

heterogen membutuhkan suatu konsep yang dapat menarik sebuah titik fokus pemikiran guna menyatukan persepsi keseluruhan anggotanya. Pemikiran tersebut muncul sebagai kritikan atas pola pengaderan yang dilakukan sebelumnya yang dipandang kurang mampu menunjang kemampuan intelektual kader. Oleh karena itu, Ismail Hasan menggagas sebuah konsep pengaderan berjenjang yang disesuaikan dengan tingkat keilmuan mahasiswa. Konsep pengaderan yang berjenjang tersebut dikemas dalam bentuk pelatihan atau *training* formal yang terstruktur dan sistematis yang saat ini disebut dengan Latihan Kader I, II, dan III.⁵²

Pembahasan secara resmi dan terbuka mengenai konsep *training* (sekarang Latihan Kader) pertama kali disampaikan pada pelaksanaan konferensi di Bogor pada tanggal 20-24 Juli 1959, selanjutnya disampaikan kembali dan dibahas pada kongres HMI ke-VI di Makassar pada tahun 1960, lalu kembali dibahas dan disimpulkan pada kongres HMI ke-VII di Jakarta pada 8-14 September 1963. Pada forum kongres tersebut, disepakati pembentukan lembaga khusus yang bertugas sebagai pengelola *training* yang ada di HMI dengan nama Korps Senior. Beberapa bulan kemudian, pada tanggal 23-26 Desember 1963, bertepatan dengan kegiatan Latihan Kepemimpinan Putri (sekarang Latihan Khusus Kohati atau LKK) di Kalurahan, Yogyakarta, diadakan seminar yang salah satu pembahasannya adalah tentang Metode Training. Selain itu, pada kongres ke-VII HMI di Jakarta tersebut juga dibentuk Lembaga Pengembangan Profesi (LPP) yang berfungsi sebagai wadah bagi anggota HMI untuk melatih kemampuannya di bidang-bidang tertentu guna menjalankan perannya di masyarakat.⁵³

Pada tahun 2002, tepatnya pada kongres HMI ke-XXV di Makassar, Korp Senior yang secara institusional dinilai

⁵² *Ibid.*, hlm, 52

⁵³ *Ibid.*, hlm, 53

kurang tertib dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, maka pada forum tersebut disepakati untuk mengganti formatnya menjadi Lembaga Pengelola Latihan (LPL). Namun dua tahun berselang, pada tahun 2004, lembaga tersebut kembali diubah menjadi Badan Pengelola Latihan (BPL) yang bersifat *semi-otonom*. Perubahan tersebut merubah garis instruksi dan koordinasi antara BPL dengan struktural PB HMI dari yang sebelumnya berada dibawah garis intruksi PB HMI bidang Pembinaan Anggota, menjadi badan khusus yang memiliki kewenangan untuk mengatur secara mandiri segala hal internal badan tersebut. Demikian juga dengan setiap BPL yang ada di seluruh Indonesia secara otomatis mengikuti perubahan tersebut.⁵⁴

3. Visi dan Misi HMI Cabang Yogyakarta

a. Visi

Secara tekstual, visi HMI Cabang Yogyakarta periode 2019-2020 adalah **“HMI Cabang Yogyakarta Menuju Civilized Organization”**⁵⁵ Penjelasan terkait visi tersebut yaitu HMI Cabang Yogyakarta berupaya untuk mewujudkan organisasi yang berperadaban. Adapun yang dimaksud dengan organisasi yang berperadaban dijelaskan oleh Avrafal Saiphedra selaku ketua umum HMI cabang Yogyakarta 2019-2020 adalah organisasi yang memiliki unsur-unsur peradaban yakni pusat administrasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, struktur kepemimpinan dan struktur kepengurusan, stratifikasi dan differensiasi sosial, penyimpanan arsip, seni dan arsitektur, dan semangat persatuan dalam keberagaman, serta mampu

⁵⁴ *Ibid.*, hlm, 54

⁵⁵ Website resmi HMI cabang Yogyakarta, lebih jelas lihat <https://www.hmicabangjogja.com>, dikutip pada 11 November 2019 pukul 20.00 WIB

memaksimalkan fungsi dari setiap unsur tersebut.⁵⁶ Adapun penjelasan dari masing-masing unsur tersebut yakni sebagai berikut :

1) Pusat Administrasi

Adapun yang dimaksud dengan pusat administrasi adalah suatu tempat yang dapat digunakan sebagai titik kumpul kegiatan, titik pengumpulan dan penyimpanan catatan arsip, serta sebagai sentral atas berbagai kegiatan lainnya. Dalam hal ke-tatanegaraan, pusat administrasi merupakan sebuah daerah yang didalamnya terdapat gedung-gedung yang difungsikan sebagai kantor pusat kegiatan hal-hal yang bersifat administratif seperti surat-surat menyurat dan lain sebagainya. Tempat tersebut sering disebut dengan istilah 'ibu kota'. Sedangkan dalam hal keorganisasian, pusat administrasi dapat berupa gedung yang difungsikan sebagai sekretariat.

2) Struktur Kepengurusan dan Struktur Kepemimpinan

Adapun yang dimaksud dengan struktur kepemimpinan adalah pembagian kekuasaan menjadi beberapa tingkatan dan pada setiap tingkatan memiliki pimpinannya masing-masing. Pembagian kekuasaan tersebut dilakukan untuk memberikan kewenangan lebih terhadap setiap pimpinan dalam mengelola wilayahnya dengan menyesuaikan situasi dan kondisi di masing-masing wilayah. Sedangkan yang dimaksud dengan struktur kepengurusan adalah pembagian tugas dalam setiap garis kepemimpinan ke dalam bentuk yang lebih spesifik seperti bidang atau divisi. Pembagian tugas tersebut dilakukan untuk memudahkan dalam menjalankan berbagai hal yang bersifat teknis di lapangan. Dalam konteks HMI, struktur kepemimpinan

⁵⁶ Hal ini disampaikan oleh Avrafal saat penyampaian visi-misi pada sidang pleno IV (pemilihan formatur/ketua umum) konferensi HMI cabang Yogyakarta ke – LXI di sekretariat HMI cabang Yogyakarta. Setelah itu, hal ini kembali disampaikan saat diskusi lepas di kafe Kuli Kopi pada 5 Desember 2019.

terimplementasikan dalam bentuk yang hierarkis meliputi Pengurus Besar, Cabang, dan Komisariat. Sedangkan untuk garis struktur kepengurusan terimplementasikan dalam bentuk pengurus bidang.

3) Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Ilmu pengetahuan yang terus berkembang merupakan salah satu unsur penting dalam pembentukan peradaban. Adapun tujuan pengembangna adalah untuk memecahkan dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan sosial sosial masyarakat. Salah satu implikasi dari perkembangan ilmu pengetahuan adalah teknologi. Teknologi umumnya berupa benda-benda buatan manusia yang digunakan untuk memudahkan pekerjaan teknis.

Dalam konteks HMI khususnya HMI cabang Yogyakarta, upaya pengembangan ilmu pengetahuan diimpelentasikan dalam berbagai bentuk kegiatan yang bermuatan positif dan ilmiah seperti kajian, diskusi, seminar dan lokakarya, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk penggunaan dan pengembangan teknologi adalah dengan memaksimalkan fungsi teknologi informasi seperti media sosial, situs web, blog, dan lain sebagainya guna memudahkan jalannya kepengurusan organisasi.

4) Stratifikasi Sosial dan Differensiasi Sosial

Stratifikasi Sosial merupakan kegiatan pengelompokkan masyarakat secara vertical berdasarkan status sosial atau hak dan kewenangan yang melekat pada setaip individu. Sedangkan differensiasi sosial merupakan pengelompokkan masyarakat berdasarkan kelas sosial atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu (umumnya ekonomi). Dalam konteks HMI, stratifikasi sosial dapat berupa pembagian hak dan kewenangan yang dikukuhkan dalam struktur garis kepemimpinannya meliputi Pengurus Besar, Cabang, dan Komisariat.

Sedangkan untuk differensiasi sosial dalam konteks HMI dapat berupa pengelompokkan anggota berdasarkan pengalaman dan kemampuan intelektualnya yang dilegitimasi dalam bentuk jenjang *training* formal maupun lamanya waktu berproses di HMI (senioritas).

5) Penyimpanan Arsip

Penyimpanan arsip artinya setiap bentuk catatan-catatan yang dianggap penting dan bernilai disimpan secara rapih dan aman di suatu tempat yang dijadikan sebagai pusat data. Dalam konteks HMI, arsip yang dimaksud dapat berupa notulensi rapat seperti rapat harian, presidium, rapat kerja, rapat bidang, dan lain sebagainya. Selain itu, daftar hadir dan dokumentasi berbagai kegiatan, dan setiap surat masuk dan keluar, juga merupakan salah satu bentuk arsip yang dianggap penting untuk disimpan secara rapih dan aman.

6) Seni Arsitektur

Seni dapat diartikan sebagai kemampuan akal manusia dalam mengekspresikan perasaannya dan diwujudkan dalam bentuk penciptaan sesuatu yang indah dan bernilai tinggi. Sedangkan arsitektur dapat diartikan sebagai seni atau ilmu dalam merancang sebuah konstruksi bangunan yang bernilai estotis. Dalam konteks HMI, khususnya cabang Yogyakarta, seni arsitektur sebagai salah satu unsur peradaban dapat tercermin dari pengelolaan dan perawatan tata ruang gedung sekretariat yang idealnya mejadi pusat administrasi, pusat kegiatan, dan pusat data organisasi. Pengelolaan dan perawatan gedung sekretariat yang baik diharapkan dapat menjadikan bangunan tersebut selain berfungsi sebagai pusat administrasi, juga dapat menjadi sebuah 'rumah' yang memiliki hubungan spiritual dengan pemiliknya atau penghuninya.

7) Semangat Persatuan dalam Keberagaman

Semangat persatuan merupakan implikasi dari adanya rasa saling mengakui, menghormati, dan menghargai setiap perbedaan yang ada. Perbedaan antara satu dengan yang lainnya dalam jumlah banyak (jamak) menyebabkan terbentuknya keberagaman (pluralitas) dalam masyarakat. Selanjutnya, dalam konteks HMI, keberagaman yang dimaksud dapat berupa perbedaan pandangan dan latar belakang antar kader, kultur antar setiap komisariat, dan rasa kecocokan antar beberapa komisariat atau gerbong. Keseluruhan perbedaan tersebut tidak dapat dinafikan atau ditolak keberadaannya, tetapi harus diakui keberadaannya, dihargai setiap kultur dan pandangannya, dan dihormati setiap hak dan kewenangan yang melekat pada setiap individunya. Sikap saling mengakui, menghargai, dan menghormati setiap perbedaan tersebut itulah yang akan berimplikasi terhadap kesadaran untuk membentuk persatuan (unifikasi) dalam keberagaman.

b. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi HMI Cabang Yogyakarta, maka dirumuskanlah misi HMI Cabang Yogyakarta yang terdiri dari beberapa poin yakni sebagai berikut:⁵⁷

- 1) Memajukan Perkaderan HMI Cabang Yogyakarta
- 2) Mengintegrasikan seluruh unsur HMI Cabang Yogyakarta
- 3) Meningkatkan kesadaran akan profesionalisme kader sebagai mahasiswa Islam, bangsa Indonesia, dan masyarakat Yogyakarta
- 4) Modernisasi pengelolaan organisasi

⁵⁷ Hal ini disampaikan oleh Avrafal saat penyampaian visi-misi pada sidang pleno IV (pemilihan formatur/ketua umum) konferensi HMI cabang Yogyakarta ke – LXI di sekretariat HMI cabang Yogyakarta. Setelah itu, hal ini kembali disampaikan saat diskusi lepas di kafe Kuli Kopi pada 5 Desember 2019.

Selanjutnya, dalam rangka implementasi dari setiap misi tersebut, maka selanjutnya diturunkan menjadi hal yang lebih spesifik yakni dalam bentuk program kerja yang disusun sesuai dengan bidang-bidang yang ada. Adapun program kerja kepengurusan HMI cabang Yogyakarta 2019-2020 adalah sebagai berikut :⁵⁸

- 1) Kebendaharaan
 - a) Usaha Mandiri.
 - b) Pelatihan manajemen keuangan untuk setiap bendahara umum komisariat.
 - c) Iuran rutin pengurus.
- 2) Pembinaan Anggota
 - a) Latihan Kader II
 - b) Pengadaan Kartu Tanda Anggota (KTA)
- 3) Pembinaan Aparatur Organisasi
 - a) Penyuluhan Konstitusi
 - b) Perapihan Database dan Administrasi komisariat
- 4) Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan, dan Kepemudaan
 - a) Konsolidasi Internal
 - b) Konsolidasi Eksternal
 - c) Gerakan Responsif
 - d) Kajian Wacana
 - e) Sekolah Juang
 - f) Terjun Juang
- 5) Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi
 - a) *Workshop*
 - b) Pekan Perlombaan HMI
- 6) Sosial dan Politik
 - a) Kajian Sosial dan Politik
 - b) Safari Politik
- 7) Informasi dan Komunikasi

Membuat, mengelola, dan memaksimalkan media sosial HMI cabang Yogyakarta

⁵⁸ Dokumentasi pribadi, Notulensi hasil rapat terlampir.

- 8) Pendidikan dan Kebudayaan
 - a) Diskusi pendidikan
 - b) Seminar Pendidikan
- 9) Pemberdayaan Perempuan
 - a) Latihan Khusus Kohati
 - b) Peringatan Milad Kohati
 - c) Kohati *Camp* (Sekolah Kohati)
 - d) Peringatan Hari Ibu

Program kerja tersebut di atas merupakan hasil rapat kerja yang dilaksanakan oleh pengurus HMI cabang Yogyakarta pada 10 Agustus 2019 di sekretariat HMI cabang. Pada rapat kerja tersebut ada beberapa bidang yang tidak hadir sehingga diwajibkan kepada bidang-bidang tersebut untuk menyerahkan susunan program kerja pada rapat yang akan dilaksanakan selanjutnya untuk kemudian dikodifikasikan oleh sekretaris umum HMI cabang Yogyakarta. Namun demikian, berdasarkan hasil kajian dokumentasi dan wawancara mendalam terhadap beberapa informan, ditemukan bahwa kinerja sekretaris umum dan beberapa bidang yang lainnya sangat tidak baik sehingga beberapa kegiatan dalam lingkup HMI cabang Yogyakarta cenderung terhambat. Oleh karena itu, peran dan fungsi sekretaris umum lebih sering diambil alih oleh wakil sekretaris umum guna memperlancar jalannya kegiatan perkaderan. Kinerja beberapa bidang yang dinilai kurang baik tersebut dapat dilihat dari daftar hadir rapat cabang, baik rapat harian maupun rapat presidium, dan daftar hadir di setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh setiap bidang di kepengurusan HMI cabang Yogyakarta.⁵⁹

Lebih lanjut, kinerja kepengurusan cabang yang cenderung kurang baik ini merupakan salah satu bentuk dampak negatif dari pergulatan politik di internal HMI

⁵⁹ Daftar hadir rapat dan dokumentasi kegiatan terlampir

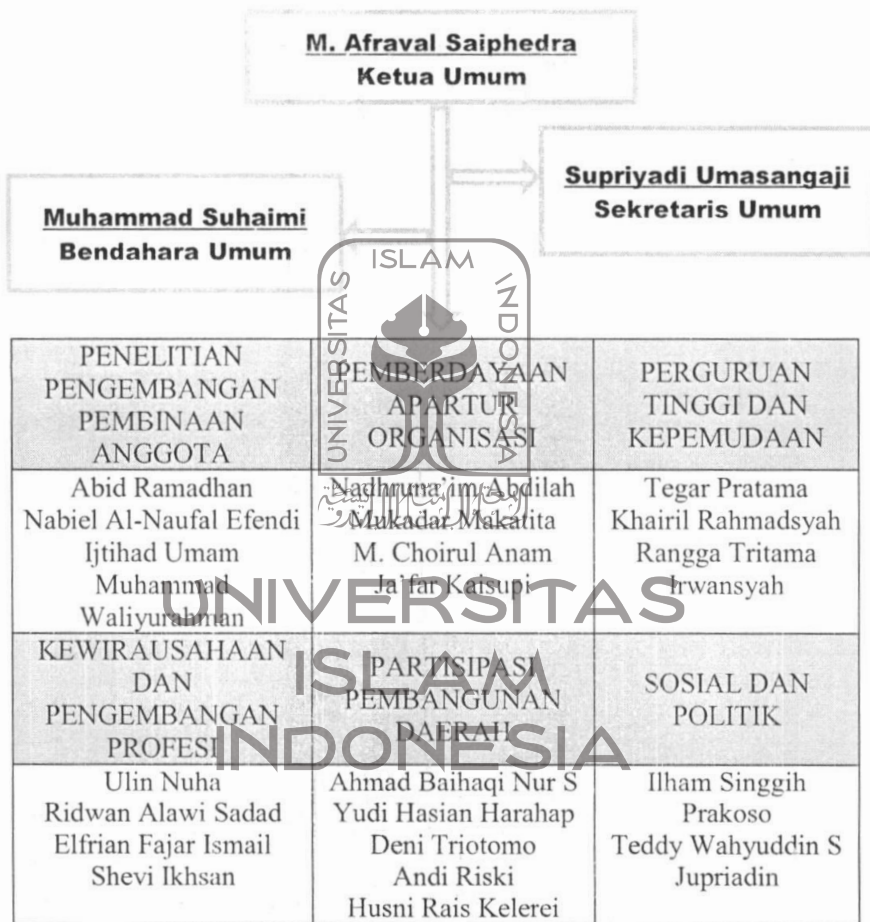
cabang Yogyakarta sendiri. Bahkan lebih jauh, menurut pengamatan penulis, pergulatan politik tersebut tidak hanya terjadi di HMI cabang Yogyakarta, tetapi hampir di setiap cabang yang ada di Indonesia. Hal tersebut muncul karena terjadinya dualisme pada tingkatan Pengurus Besar (PB) HMI. Konflik dualisme pada tingkatan PB HMI tersebut dirasakan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap hampir setiap cabang yang ada. Adapun dampak yang paling dirasakan adalah terjadinya polarisasi kader HMI (baik anggota maupun alumni) hampir di setiap cabang. Polarisasi tersebut bahkan merambah hingga pada tataran komisariat dan setiap anggota komisariat memiliki pandangan dan keberpihakannya masing-masing. Pandangan dan keberpihakan tersebutlah yang akhirnya menjadikan konstelasi politik HMI pada tataran cabang menjadi 'tidak sehat'.

Sehubungan dengan polarisasi yang terjadi pada kader HMI cabang Yogyakarta yang menyebabkan konstelasi politik internal HMI menjadi 'tidak sehat', hal ini dapat kita lihat dari beberapa kejadian seperti terjadinya dua forum konferensi cabang (Konfercab) HMI cabang Yogyakarta (2019) yang masing-masing menetapkan formatur yang berbeda. Kemudian disusul dengan perusakan fasilitas dan pembatalan pelantikan pengurus HMI cabang Yogyakarta 2019-2020 yang telah disahkan oleh PB HMI oleh beberapa orang yang dianggap sebagai 'lawan politik'. Terakhir adalah lemahnya koordinasi antar pengurus harian karena sikap yang tidak kooperatif dari dua pengurus harian (sekum dan bendum) yang berujung pada pembatalan pelaksanaan LK-II dan LKK tingkat nasional HMI cabang Yogyakarta 2020.⁶⁰

⁶⁰ Penulis menghadiri dan mengamati beberapa kegiatan tersebut, diantaranya sebagai tamu undangan pada pelantikan pengurus HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020 yang digagalkan (SK pertama terlampir) dan menjadi

4. Struktur Kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta

Struktur kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta periode 2019-2020 penulis gambarkan dalam bentuk bagan berikut :⁶¹



anggota tim seleksi jurnal LK-II tingkat nasional HMI cabang Yogyakarta 2020 yang juga berujung dengan pembatalan kegiatan (dokumentasi terlampir).

⁶¹ Dokumentasi Pribadi, Surat Keputusan (SK) pengurus terlampir

PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	PEMBINAAN UMAT	AGRARIA DAN LINGKUNGAN HIDUP
Mulkhan Andreza Amir Bandar Abdul M Winda Hayu Lestari Laila Rizqia Umami	Muhammad Akhir Fudzi Hanafi Ruly Baba	Haedar Hafis Maryadi Noor Misuarie Bacan
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA	INFORMASI DAN KOMUNIKASI	PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
Andika Rumakat Kharisma Wardatul K Gunawan Setiyadi Arif Setiawan	Fauzan Anwar Afifah Reza Muhammad Nashir	Siti Masyithoh M Uswatun Hasanah Nabila Rahmah Arby Kharisma R

Bagan 1.1. Struktur Kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020

Struktur kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta periode 2019-2020 secara fungsional lebih fokus terhadap berbagai permasalahan eksternal, hal ini dapat kita lihat dari jumlah pengurus bidang yang didominasi oleh bidang-bidang yang tidak berhubungan langsung dengan perkaderan HMI. Bidang-bidang yang berhubungan langsung dengan perkaderan HMI pada struktural HMI cabang Yogyakarta hanya terdiri dari bidang Penelitian Pengembangan Pembinaan Anggota (PPPA), Perguruan Tinggi, Kemaha-siswaan, dan Kepemudaan (PTKP), Pemberdayaan Aparatur Organisasi (PAO), Pendidikan dan Kebudayaan, Informasi dan Komunikasi (Infokom), dan Pemberdayaan Perempuan (PP).

Hal tersebut di atas dijelaskan oleh ketua umum HMI Cabang Yogyakarta selain sebagai upaya memberikan ‘panggung pembelajaran’ kepada setiap komisariat yang ada (pembagian kue politik),⁶² juga sebagai bentuk upaya

⁶² Istilah ‘bagi-bagi kue’ merujuk kepada pembagian posisi yang dilakukan berdasarkan kontribusinya (baik personal maupun komunal) dalam membantu kandidat memenangkan kontestasi politik. Hal ini penulis gunakan karena istilah tersebut sudah umum digunakan dan diberlakukan di Indonesia dalam berbagai hal, contoh paling umum dari kasus ini dapat kita lihat pada kasus penetapan kabinet negara yang selalu menempatkan orang-orang terdekat (tim dan gerbong) pada berbagai posisi sentral dalam struktur pemerintahan.

penampungan aspirasi dari para kader HMI Cabang Yogyakarta guna menjawab berbagai permasalahan yang belakangan marak terjadi di masyarakat seperti konflik agraria dan lingkungan hidup, konflik sosial dan politik melalui media sosial hingga berdampak kepada berbagai permasalahan hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM).⁶³

5. Kondisi Geografis

Sekretariat HMI Cabang Yogyakarta secara permanent terletak di Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane Yogyakarta, Jln. Sidikan, RT 34 RW 09 No. 71, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. Berikut ini adalah gambaran letak geografis sekretariat HMI Cabang Yogyakarta :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Jl. Menteri Supeno
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Jl. Tegalturi
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Jl. Pramuka
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Jl. Sidikan

Sedangkan gambaran peta denah lokasi sekretariat HMI cabang Yogyakarta adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1. Peta lokasi sekretariat HMI cabang Yogyakarta (Google Map)

⁶³ Hasil wawancara dengan Afraval Saiphedra selaku Ketua Umum HMI cabang Yogyakarta 2019-2020 di sekretariat HMI komisariat Adab pada 11 Desember 2019 pukul 16.30 WIB

Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane merupakan kantor utama HMI Cabang Yogyakarta, namun demikian, tidak semua hal yang bersifat administratif atau kegiatan-kegiatan HMI lainnya dilaksanakan dan dikerjakan di gedung tersebut. Hal ini dikarenakan kegiatan-kegiatan HMI, terutama pada tingkatan komisariat yang cukup padat. Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane diresmikan sebagai sekretariat HMI Cabang Yogyakarta pada tahun 2010. Sebelum diresmikan sebagai sekretariat, HMI cabang Yogyakarta sempat berpindah-pindah lokasi hingga tiga kali, yaitu di Jl. Dagen, Malioboro hingga tahun 1999, selanjutnya pindah ke Gedung Amal Insani di ring road utara hingga tahun 2009, dan terakhir Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane di Jl. Sidikan no. 71 hingga sekarang.⁶⁴

B. Manajemen Perkaderan HMI Cabang Yogyakarta

Segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh HMI merupakan bagian dari perkaderan, baik kegiatan yang bersifat resmi atau program kerja maupun kegiatan yang tidak resmi atau *insidental*. Adapun contoh bentuk kegiatan yang resmi dan terprogram seperti Latihan Kader, diskusi tematik atau bulanan/mingguan, *Follow Up*, dan lain sebagainya, sedangkan contoh bentuk kegiatan tidak resmi adalah kegiatan diskusi atau kajian *insidental* yang menyesuaikan situasi dan kondisi sosial masyarakat, kegiatan keakraban seperti tadabur alam, *ngopi*, dan lain sebagainya. Secara umum, kegiatan perkaderan yang dilakukan oleh HMI dapat disebut sebagai *training*, dan *training* di HMI dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu *training* formal, nonformal, dan informal.⁶⁵

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Afraval Saiphedra selaku Ketua Umum HMI cabang Yogyakarta 2019-2020 di sekretariat HMI komisariat Adab pada 11 Desember 2019 pukul 16.30

⁶⁵ PB HMI, *Hasil-Hasil Kongres HMI ke-XXX*, (Ambon : PB HMI, 2018) hlm, 281

1. *Training Formal*

Training formal merupakan segala kegiatan HMI yang berbentuk pelatihan dan dilakukan dengan prinsip dilakukan secara sadar, sistematis, berjenjang, terencana, dan berkesinambungan serta dilaksanakan dengan mengacu kepada pedoman yang dibuat dan diberlakukan secara nasional demi tercapainya tujuan HMI. Pada setiap jenjangnya, pelatihan HMI memiliki kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi oleh setiap calon peserta karena pada setiap jenjang pelatihan tersebut memiliki fokus tujuan pelaksanaan kegiatan.⁶⁶

Adapun *training* formal di HMI dibagi menjadi tiga jenjang yaitu Latihan Kader I (LK I) atau *Basic Training*, Latihan Kader II (LK II) atau *Intermediate Training*, dan Latihan Kader III (LK III) atau *Advance Training*. Penyelenggaraan latihan Kader I merupakan tanggung jawab dari kepengurusan komisariat, LK II merupakan tanggung jawab kepengurusan cabang atau Koordinator Komisariat (KORKOM) yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan cabang dalam melakukan koordinasi terhadap beberapa komisariat dalam lingkup kampus, sedangkan LK III merupakan tanggung jawab dari kepengurusan Pengurus Besar (PB HMI) atau Badan Koordinasi (BADKO) yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan PB HMI dalam melakukan koordinasi terhadap beberapa cabang dalam lingkup provinsi atau beberapa provinsi.

a. LK I

Latihan Kader I atau *Basic Training* merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap komisariat minimal satu kali dalam dua periode kepengurusan. Berbeda dengan LK II dan LK III, LK I merupakan kegiatan yang dapat dikatakan sebagai gerbang dan kunci untuk memasuki HMI sehingga dapat dikatakan bahwa 'hidup-matinya HMI'

⁶⁶ *Ibid.*, hlm 284

tergantung pada keaktifan komisariat. Oleh karena itu, hampir setiap komisariat yang ada di dalam lingkup HMI Cabang Yogyakarta dapat dipastikan selalu menyelenggarakan LK I minimal satu kali dalam satu periode kepengurusan. Lebih lanjut, tujuan diselenggarakannya LK I secara tekstual tertulis dalam Pedoman Perkaderan HMI yakni “*Terbinanya Kepribadian Muslim yang berkualitas Akademis, Sadar akan Fungsi dan Peranannya dalam Berorganisasi serta Hak dan Kewajibannya sebagai Kader Ummat dan Kader Bangsa*”.⁶⁷ Tujuan LK I tersebut kemudian dapat diuraikan menjadi beberapa point yang menjadi target utama dalam pelaksanaannya, yaitu sebagai berikut :⁶⁸

- 1) Memiliki kesadaran menjalankan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari
- 2) Mampu meningkatkan kemampuan akademis
- 3) Memiliki kesadaran akan tanggung jawab keumatan dan kebangsaan
- 4) Memiliki kesadaran berorganisasi

Tujuan dan target LK I tersebut di atas bersifat mutlak sebagai acuan pelaksanaan komisariat, namun demikian untuk tema besar kegiatan LK I dapat dikonsep dengan menyesuaikan situasi dan kondisi komiariat yang bersangkutan, oleh karena itu tidak jarang beberapa komisariat dalam melaksanakan LK I menambahkan beberapa materi diluar materi-materi wajib⁶⁹ sesuai dengan kebutuhan komisariat masing-masing seperti materi tentang pendidikan, logika, ekonomi, politik, dan lain sebagainya.

⁶⁷ Ibid

⁶⁸ Ibid

⁶⁹ Materi yang wajib diberikan pada saat LK I adalah Sejarah Peradaban Islam dan HMI, Konstitusi HMI, Nilai-Nilai Dasar Perjuangan (NDP), *Mision* HMI, dan Kepemimpinan, Manajemen, dan Organisasi (KMO), lebih jelas lihat *Pedoman Perkaderan dalam Hasil-hasil Kongres HMI ke-XXX*, hlm. 291

Mengacu kepada tujuan, target, dan materi kegiatan, dapat dilihat bahwa pada jenjang LK I, fokus pelatihan lebih menekankan pada aspek penanaman nilai dan pembentukan sikap dan kepribadian peserta sebagai calon anggota HMI. Oleh karena itu, penilaian aspek afektif dalam LK I memiliki porsi yang lebih besar dibandingkan aspek kognitif dan psikomotorik. Adapun persentase penilaian aspek afektif adalah sebesar 50%, sedangkan untuk aspek kognitif 30%, dan psikomotorik 20%.⁷⁰

Lebih lanjut, untuk melihat detail pada tahapan pelaksanaannya, penulis menggunakan teori fungsi manajemen yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pembagian staff, pemberian motivasi, dan pengawasan.⁷¹

1) Perencanaan

Perencanaan yang dilakukan oleh setiap komisariat cenderung berbeda, namun pada umumnya tetap melalui beberapa tahapan yang sama, yaitu dimulai dari rapat kerja untuk kemudian dikukuhkan dalam bentuk program kerja, kemudian dibahas pada tahapan rapat presidium untuk menentukan beberapa orang yang menjadi tim *Steering Commitee* (SC) dan menentukan siapa yang menjadi koordinator SC tersebut. Dalam hal ini, tim SC berperan sebagai tim penggagas konsep kegiatan dari awal hingga akhir, mulai dari penyusunan proposal kegiatan, menjalin komunikasi dengan para 'senior' dan alumni, serta mengusahakan pendanaan kegiatan. Lebih lanjut, untuk berbagai teknis pelaksanaan di lapangan, dibentuklah tim *Organizing Commitee* (OC) atau struktur kepanitiaan yang kemudian

⁷⁰ PB HMI, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Training Formal Perkaderan HMI*, (PB HMI : Jakarta, 2016) hlm. 11

⁷¹ George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016) hlm 3

dibagi ke dalam beberapa tim divisi guna memudahkan pelaksanaannya.

Mengacu kepada Standar Operasional Prosedur (SOP) HMI cabang Yogyakarta dan Petunjuk Teknis (JUKNIS) yang dikeluarkan oleh PB HMI, ketua panitia atau ketua OC merupakan *ex-officio* dengan SC, oleh karenanya ketua OC selain berfungsi sebagai koordinator kepanitiaan, juga berperan sebagai penghubung atau perantara struktur kepanitiaan dengan tim SC. Ketua OC idealnya diambil dari tim SC karena jabatan tersebut harus dijabat oleh anggota HMI yang pernah terlibat di kepanitiaan OK sebelumnya, namun pada pelaksanaannya seringkali ketua OC dipilih tidak dengan berdasarkan kualifikasi tersebut. Hal ini dikarenakan kondisi beberapa komisariat yang tidak memungkinkan untuk menjalankan *training* LK I sesuai dengan SOP dan JUKNIS yang ada secara keseluruhan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan tahapan yang di dalamnya dilakukan pengelompokan kerja berdasarkan model dan jangkauannya. Pada umumnya, pengelompokan kerja yang dilakukan oleh setiap komisariat di dalam lingkup HMI cabang Yogyakarta pada kepanitiaan LK I terdiri dari panitia harian dan panitia divisi. Adapun susunan panitia harian meliputi ketua, sekretaris, dan bendahara, sedangkan untuk divisi terdiri dari divisi acara, divisi konsumsi, divisi publikasi dekorasi dokumentasi, divisi perlengkapan, dan hubungan masyarakat serta divisi lainnya yang dianggap perlu untuk diadakan.

3) Pembagian Staff

Pembagian staff (*staffing*) merupakan tahapan yang didalamnya dilakukan penempatan sumber daya manusia yang dimiliki ke dalam bagian-bagian atau divisi-divisi yang telah disusun sesuai dengan model dan jangkauan

kerjanya. Pembagian staf yang dilakukan oleh setiap komisariat di lingkup HMI cabang Yogyakarta pada setiap kegiatan pelatihan umumnya dilakukan secara bersamaan dengan tahapan pengorganisasian. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan efektifitas tenaga dan efisiensi waktu yang ada. Selain itu, hal ini juga dilakukan karena mempertimbangkan kendala yang umum dihadapi oleh setiap komisariat dalam menyelenggarakan LK I yaitu diantaranya minimnya sumber daya manusia yang dimiliki dan kesibukan masing-masing anggota yang ada sehingga sulit untuk melakukan pertemuan yang dihadiri oleh setiap sumber daya yang ada.

Pada pelaksanaannya, seringkali ditemui beberapa hal yang menjadi kendala sehingga terdapat beberapa hal yang kurang sesuai dengan yang telah direncanakan. Adapun beberapa kendala yang sering dihadapi oleh hampir setiap komisariat yaitu masalah pendanaan yang tidak pasti, padatnya kegiatan dan tugas dari kampus, serta yang paling menghambat adalah rendahnya rasa memiliki (*sense of belong*) yang berimplikasi pada sikap kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diamanahkan.

4) Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi pada penyelenggaraan LK I di setiap komisariat yang ada di dalam lingkup HMI cabang Yogyakarta pada umumnya dilakukan dengan dua cara, yaitu secara komunal dan secara personal. Pemberian motivasi kepada panitia secara komunal dilakukan pada saat dilaksanakannya rapat kepanitiaan yang dihadiri oleh seluruh panitia (minimal perwakilan dari setiap divisi), tim *Steering Committee* (minimal koordinator), dan perwakilan dari pengurus. Sedangkan pemberian motivasi secara personal dilakukan di luar forum rapat,

baik pada saat panitia menjalankan tugas maupun di sela-sela waktu luang yang memungkinkan interaksi antara panitia dengan SC atau pengurus atau anggota lainnya yang dianggap sebagai senior.

Lebih lanjut, pihak yang dapat memberikan motivasi kepada panitia bisa dari berbagai posisi seperti ketua panitia, SC, pengurus, maupun dari senior dan alumni yang berinteraksi dengan panitia tersebut. Bahkan terkadang juga ada panitia yang berusaha memberikan motivasi kepada sesama panitia demi menjaga semangatnya dalam berorganisasi. Namun, penekanan dalam pemberian motivasi ini lebih ditekankan kepada ketua panitia, koordinator SC, dan ketua umum komisariat karena dipandang memiliki pengalaman dan pemahaman tentang keorganisasian yang lebih dari yang lainnya.

5) Pengawasan

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh setiap komisariat dan berbagai pihak yang memiliki hak dan kewajiban untuk mengawasi jalannya perkaderan HMI dilakukan dengan tiga (3) model yaitu:

Pertama, melakukan peninjauan secara langsung ke lapangan. Model ini digunakan oleh ketua-ketua umum komisariat sebagai penanggung jawab kegiatan, tim SC selaku pembuat konsep dan pengarah kepada panitia, dan ketua panitia sebagai orang yang bertugas mengoordinir semua panitia dalam kegiatan LK I. Pada pelaksanaannya, jika ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan yang telah direncanakan atau tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, maka pengawas akan langsung menegur dan mengarahkan kepada hal-hal yang semestinya.

Kedua, mengutus satu atau beberapa orang untuk terlibat dalam berbagai kegiatan perkaderan. Pada

tingkatan komisariat dan cabang, fungsi pengawasan model ini sering digunakan oleh BPL HMI cabang sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan perkaderan. Lebih lanjut, dalam konteks LK I, setelah mendapatkan surat pemberitahuan kegiatan dan surat permohonan *Master Of Training* (MOT) dari komisariat, BPL HMI cabang akan mengutus satu orang (umumnya Koordinator MOT) untuk mengarahkan persiapan kegiatan mulai dari konsep hingga evaluasi pasca pelaksanaan LK I tersebut. Sama dengan model pertama, apabila ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan yang ada, maka akan ditegur dan diarahkan untuk mengikuti aturan-aturan yang ada. Adapun perbedaan perlakuan dari mode pertama dengan model kedua ini adalah arahan dari pengawas tidak bersifat mutlak, melainkan hanya sekedar himbauan yang dapat diabaikan dengan menyesuaikan kondisi masing-masing komisariat.

Ketiga, menunggu hasil laporan dari panitia atau SC atau dari perwakilan pengurus komisariat. Fungsi pengawasan model ini umumnya dilakukan oleh pengurus HMI bidang PA pada tingkatan cabang dan korkom. Pengurus HMI bidang PA pada setiap tingkatan garis kepemimpinannya merupakan bidang yang bertugas untuk mengawasi, meneiliti, dan mengembangkan setiap anggota HMI yang masuk ke dalam jangkauannya.

Hal tersebut di atas terkait manajemen perkaderan pada jenjang LK I yang diselenggarakan oleh pengurus HMI komisariat penulis sampaikan dengan mengacu kepada hasil wawancara dengan para informan dan kemudian untuk menguatkan sekaligus menguji hasil wawancara tersebut, penulis beberapa kali melakukan observasi lapangan dengan mengamati beberapa komisariat yang akan mengadakan

kegiatan LK I. Observasi lapangan yang penulis lakukan meliputi beberapa kegiatan seperti rapat persiapan pembentukan tim SC dan OC, rapat SC, rapat OC, hingga tahap pelaksanaan kegiatan LK I tersebut (lebih sering pada acara pembukaan dan penutupan).⁷²

b. LK II

LK II atau *Intermediate Training* merupakan salah satu kegiatan pelatihan yang wajib dilaksanakan oleh pengurus HMI cabang minimal satu kali dalam dua periode kepengurusan. Selain pengurus HMI cabang, pengurus HMI KORKOM selaku pembantu atau perpanjangan tangan cabang juga berhak menyelenggarakan LK II dengan pertimbangan kesanggupannya. Lebih lanjut, tujuan LK II secara tekstual tertulis dalam Pedoman Perkaderan HMI yaitu “Terbinannya kader HMI yang mempunyai kemampuan intelektual untuk memetakan peradaban dan memformulasikan gagasan dalam lingkup organisasi”.⁷³

Tujuan LK II tersebut kemudian dapat dijabarkan menjadi beberapa point yang lebih terperinci, yaitu sebagai berikut:⁷⁴

- 1) Memiliki kesadaran intelektual yang kritis, dinamis, progresif, inovatif dalam memperjuangkan misi HMI
- 2) Memiliki pengetahuan tentang peta peradaban dunia
- 3) Memiliki kemampuan manajerial dalam berorganisasi

Lebih lanjut, untuk materi-materi yang wajib diberikan pada pelaksanaan LK II sedikit berbeda dengan materi wajib yang diberikan pada jenjang LK I, yakni terdiri dari enam materi, yaitu sebagai berikut :

⁷² Hasil observasi persiapan dan pelaksanaan LK I HMI Komisariat Tarbiyah, Komisariat Adab, Komisariat Mercubuana, dan Komisariat Universitas Janabdra pada oktober-november 2019

⁷³ PB HMI, *Hasil-Hasil Kongres...*, hlm. 318

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 319

- 1) Teori-teori perubahan
- 2) Ideologi politik organisasi strategi dan taktik (Ideopolitorstratak)
- 3) Studi Gerakan Islam
- 4) Wawasan Nusantara
- 5) Pendalaman NDP
- 6) KMO

Melihat tujuan, target, dan materi yang wajib disampaikan pada saat pelatihan, dapat kita lihat bahwa fokus pada LK II adalah lebih menekankan pada aspek penambahan, pendalaman, dan pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan sebagai bekal untuk mengemban amanah yang lebih besar yakni menjadi bagian dari struktur kepemimpinan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penilaian terhadap aspek kognitif lebih tinggi dibandingkan afektif dan psikomotorik, yakni 40% untuk aspek kognitif, sedangkan untuk aspek afektif dan psikomotorik masing-masing 30%.⁷⁵

Adapun manajemen perkaderan untuk *training* formal pada jenjang LK II dapat dijelaskan sebagai berikut:⁷⁶

- 1) Perencanaan

Secara umum, perencanaan LK II tidak jauh berbeda dengan perencanaan LK I yakni dimulai dari rapat kerja dan kemudian dilanjutkan dengan rapat harian untuk membentuk tim *Steering Committee* (SC) yang terdiri dari beberapa orang dengan jumlah ganjil (3,5,7, dst). Tim SC sengaja disusun dengan jumlah yang ganjil, hal ini dimaksudkan agar pada saat-saat tertentu yang mengharuskan tim SC untuk melakukan pemilihan suara (*voting*) tidak terjadi *deadlock*. Setelah terbentuknya tim

⁷⁵ PB HMI, *Petunjuk Teknis...*, hlm. 30

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Mulkhan Andreza selaku Ketua Panitia (*ex-officio*) LK II HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020 sekaligus Ketua Bidang Pendidikan dan Kebudayaan HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020 pada 30 Desember 2019 di Sekretariat HMI Komisariat Tarbiyah

SC, kemudian dibuatkan surat permohonan delegasi panitia yang ditujukan kepada setiap komisariat yang ada dibawah lingkup HMI cabang tersebut untuk ditindaklanjuti oleh masing-masing komisariat yang bersangkutan. Adapun bentuk tindak lanjut dari masing-masing komisariat adalah dengan membalas surat permohonan tersebut dalam bentuk surat delegasi panitia yang mencantumkan beberapa nama anggota komisariatnya serta nomor kontak yang bersangkutan untuk didelegasikan menjadi bagian dari kepanitiaan LK II tersebut.

Selanjutnya, perbedaan mendasar antara LK I dan LK II selain dalam hal materi kegiatan (karena menyesuaikan tujuan dan target kegiatan), yaitu pada susunan yang terlibat di dalam kegiatan tersebut, mulai dari peserta yang heterogen kepanitiaan yang juga heterogen karena melibatkan setiap komisariat di lingkup cabang,⁷⁷ *Master Of Training* (MOT) atau pemandu yang juga seringkali melibatkan instruktur dari cabang lain,⁷⁸ hingga pemateri 'tingkat nasional'.⁷⁹ Selain beberapa hal tersebut di atas, perbedaan lain antara LK I dengan LK II adalah pemberitahuan dari kepanitiaan LK II terkait dengan penyelenggaraan *training* tersebut dalam bentuk surat pemberitahuan dengan melampirkan proposal kegiatan dan Surat Keputusan penetapan

⁷⁷ Kepanitiaan LK II umumnya merupakan delegasi dari setiap komisariat yang ada dibawah lingkup HMI cabang penyelenggara, walaupun terkadang tidak semua komisariat turut berpartisipasi karena beberapa hal yang menjadi kendala

⁷⁸ Beberapa cabang HMI di Indonesia seringkali melakukan 'import' instruktur karena terkendala minimnya sumberdaya instruktur yang dimiliki oleh cabang tersebut

⁷⁹ Istilah pemateri tingkat nasional ini penulis gunakan karena sering digunakan oleh kader HMI khususnya dan mahasiswa pada umumnya. Istilah ini merujuk kepada orang-orang yang dianggap sebagai ahli pada bidang-bidang tertentu dan memiliki jam terbang yang cukup tinggi sehingga memiliki *bergaining position* yang sangat baik.

struktur kepanitiaan kepada pengurus Badko bidang Pembinaan Anggota minimal satu bulan sebelum pelaksanaan. Secara umum, keseluruhan mekanisme pelaksanaan training formal diatur di dalam Petunjuk Teknis (JUKNIS) yang dikeluarkan oleh PB HMI.⁸⁰

2) Pengorganisasian

Pengelompokkan tugas dilakukan dengan mengacu kepada hal-hal apa saja yang dibutuhkan dan diperlukan. Kemudian berbagai kebutuhan tersebut dikelompokkan lagi berdasarkan jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Tahapan pengelompokkan tugas dilakukan sejak awal terbentuknya tim SC Tim SC yang terdiri dari beberapa orang yang berjumlah ganjil tersebut kemudian dibagi sesuai dengan jumlah divisi yang ada guna mem-backup setiap divisi di kepanitiaan. Secara umum, pembagian tugas dalam bentuk divisi terdiri dari panitia harian meliputi ketua, sekretaris, dan bendahara, kemudian divisi acara, perlengkapan, hubungan masyarakat (humas), publikasi dekorasi dan dokumentasi (PDD), konsumsi, dan keamanan. Pada pelaksanaannya, seringkali jumlah SC yang dapat berpartisipasi aktif tidak keseluruhan dengan berbagai alasan yang menjadi hambatannya, oleh karena itu, untuk menyikapi hal tersebut, beberapa divisi kepanitiaan disatukan dibawah bimbingan dari satu orang SC, misalnya divisi humas dan perlengkapan tetap di bedakan namun dibimbing oleh satu orang SC.

3) Pembagian Staff

Setelah pembagian dan pengelompokkan tugas dilakukan, tahapan selanjutnya adalah penempatan sumber daya manusia (panitia) yang dimiliki ke dalam

⁸⁰ PB HMI 2016-2018, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Training Formal HMI*, (Jakarta : PB HMI, 2016) hlm. 25-35

berbagai divisi yang ada dengan menentukan koordinator divisi terlebih dahulu. Selanjutnya, penempatan panitia dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dan kesanggupan panitia yang bersangkutan (serta waktu kedatangan calon panitia).⁸¹

Setiap tim SC yang memiliki tanggung jawab untuk membimbing masing-masing divisi diwajibkan untuk melakukan *upgrading* kepada setiap divisi yang dibimbingnya agar setiap anggota divisi tersebut dapat lebih memahami tugas dan kewajibannya sebagai panitia. Selain itu, masing-masing tim SC tersebut juga diwajibkan untuk melakukan pengawasan terhadap setiap proses dan hasil kerja dari panitia yang dibimbingnya.

4) Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi dilakukan dengan tiga cara, yaitu *pertama*, secara umum melalui forum rapat panitia yang pada pelaksanaannya wajib melibatkan setiap divisi di kepanitiaan dan tim SC (terkadang dihadiri juga oleh beberapa pengurus cabang lainnya). *Kedua*, melalui rapat divisi yang pada pelaksanaannya wajib dihadiri oleh koordinator divisi, anggota divisi, ketua panitia, dan tim SC pembimbing divisi tersebut. *Ketiga*, pemberian motivasi secara personal pada setiap anggota kepanitiaan, baik pada saat pelaksanaan tugas, maupun di sela-sela waktu luang yang memungkinkan untuk ketua panitia atau tim SC berkomunikasi santai dengan panitia.

⁸¹ Rapat pembentukan panitia dilakukan sekaligus dalam satu waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh SC, namun seringkali calon panitia yang didelegasikan oleh masing-masing komisariat terlambat datang ke lokasi rapat sehingga penempatan posisi kepada pihak yang terlambat hadir tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah dari masing-masing divisi agar terbentuk struktur kepanitiaan yang proporsional.

5) Pengawasan

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh HMI cabang Yogyakarta terhadap perkaderan HMI, khususnya pada pelaksanaan *training* formal jenjang LK II dilakukan dengan mengamati setiap proses dan hasil kerja berbagai unsur yang terlibat pada penyelenggaraan kegiatan LK II tersebut. Pada tahap implementasi fungsi pengawasan perkaderan, pola yang terbentuk adalah mengerucut sentral kepada ketua panitia. Ketua panitia sekaligus sebagai anggota tim SC (*ex-officio*) mengamati dan mengawasi setiap proses dan hasil kerja dari setiap personal kepanitiaan. Selanjutnya, jika ditemukan beberapa permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh ketua panitia seperti panitia tidak aktif untuk waktu yang cukup lama atau yang lainnya yang menghambat kegiatan *training*, maka akan dijadikan bahan laporan kepada tim SC (terutama koordinator SC) untuk kemudian akan dikoordinasikan kepada bidang PA cabang. Bidang PA cabang akan menjadikan laporan tersebut sebagai bahan evaluasi yang akan dibahas oleh bidang PA cabang dan PPPA komisariat dalam rapat koordinasi bidang PA.

Setelah dibahas dan dilakukan evaluasi pada rapat koordinasi bidang PA, maka bidang PPPA komisariat berkewajiban untuk menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut. Namun demikian, jika hasilnya tetap sama, yakni anggota komisariat yang bersangkutan tetap tidak aktif dan menghambat proses *training*, maka akan ditindaklanjuti dalam rapat pimpinan cabang dan komisariat untuk mengambil sikap terhadap anggota-anggota komisariat yang bermasalah tersebut. Rapat pimpinan merupakan salah satu rapat yang tidak tercantum pada konstitusi HMI tetapi dilaksanakan oleh HMI cabang Yogyakarta. Adapun alasan dilaksanakannya rapat pimpinan ini adalah dengan mengacu

kepada kebutuhan cabang dan masing-masing komisariat untuk mengetahui kondisi di luar komisariatnya. Selain itu, forum ini juga dibutuhkan oleh komisariat sebagai wadah untuk melaporkan kondisi komisariatnya sekaligus sebagai forum penyampaian aspirasi dari setiap komisariat yang ada.

2. *Training Nonformal*

Training nonformal merupakan pelatihan diluar *training formal* yang diselenggarakan dan diikuti secara sadar, dikelola secara sistematis dalam rangka memberikan keahlian dan kemampuan pada bidang tertentu.⁸² Secara politis, tujuan kegiatan ini dilakukan untuk menyiapkan anggota HMI agar memiliki kemampuan dan keahlian tertentu serta mendapatkan lisensi (pengakuan) tentang kemampuannya tersebut sehingga diharapkan dapat diamanahkan sebagai pengurus dalam berbagai Lembaga Pengembangan Profesi (LPP) yang ada. Adapun contoh bentuk *training nonformal* yang paling sering diselenggarakan oleh HMI yaitu *Senior Course (SC)* atau Pelatihan Instruktur dan Latihan Khusus Kohati (LKK).

a. Latihan Khusus Kohati

Latihan Khusus Kohati atau yang sering disingkat menjadi LKK merupakan salah satu bentuk kegiatan pelatihan non formal yang ada di HMI. LKK adalah kegiatan pelatihan yang khusus diperuntukkan kepada anggota perempuan HMI atau yang sering juga disebut dengan istilah HMI-wati⁸³. Secara komunal organisasional, setiap HMI-wati merupakan bagian dari Korps HMIwati (KOHATI) yang merupakan salah satu badan khusus di dalam tubuh HMI. Kohati merupakan sebuah lembaga khusus HMI yang bersifat semi-otonom

⁸² PB HMI, *Hasil-Hasil Kongres....*, hlm, 334

⁸³ KOHATI PB HMI, *Hasil Musyawarah Nasional KOHATI Ke-XXIII*, (KOHATI PB HMI : Ambon, 2018) hlm, 25

dan memiliki tugas serta tanggung jawab dalam mengurus berbagai hal yang berkaitan dengan keperempuanan.⁸⁴ Selanjutnya, secara structural kepengurusan, posisi ketua umum kohati merupakan *ex-officio* dari ketua bidang Pemberdayaan Perempuan pada setiap garis kepemimpinan di HMI mulai dari tingkatan PB hingga tingkatan komisariat.

Pada dasarnya, penyelenggaraan dan pelaksanaan LKK tidak jauh berbeda dari *training* lainnya. Perbedaan mendasar antara LKK dan *training* lainnya adalah terletak pada pihak yang menyelenggarakan, peserta yang diperbolehkan untuk mengikuti *training* tersebut, dan materi yang diberikan dengan menyesuaikan tema yang dipilih oleh pihak penyelenggara. Adapun pihak yang berhak menyelenggarakan LKK adalah pengurus KOHATI pada tingkatan cabang dan dipertanggungjawabkan kepada bidang internal. Sedangkan peserta yang diperbolehkan untuk mengikuti *training* ini hanya anggota HMI yang perempuan saja atau disebut juga sebagai HMIwati dengan ketentuan telah lulus LK I minimal enam (6) bulan dan mengikuti setiap persyaratan administrasi yang ada.⁸⁵

b. *Senior Course*

Senior Course atau Pelatihan Instruktur atau pelatihan lainnya yang sejenis merupakan bentuk pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pengelola Lapangan (BPL) dalam rangka melatih kemampuan dan keahlian anggota HMI tentang metode pengajaran, pelatihan, dan penyampaian materi. Kegiatan ini ditujukan kepada anggota HMI terutama yang sudah pernah mengikuti dan dinyatakan lulus LK II. Secara

⁸⁴ KOHATI PB HMI, *Hasil...*, hlm, 24.

⁸⁵ *Ibid.*, hlm, 98.

fungsional, pelatihan ini bertujuan untuk membentuk anggota HMI agar memiliki kualitas sebagai seorang instruktur atau *master* yang berperan sebagai pemandu dalam berbagai pelatihan yang ada di HMI, terutama *training* formal dan nonformal.

Pada prinsipnya, pelatihan ini tidak jauh berbeda dari pelatihan lainnya yang ada di HMI. Perbedaan mendasar antara *Senior Course* dengan pelatihan lainnya selain pada tujuannya, yakni adalah pihak yang berhak menyelenggarakan dan kualifikasi dari calon peserta yang akan mengikuti pelatihan tersebut.⁸⁶ Adapun pihak yang berhak menyelenggarakan *Senior Course* adalah pengurus BPL HMI pada tingkatan cabang dan pada umumnya lebih ditekankan kepada pengurus bidang internal sebagai penganggungjawab kegiatan tersebut. Sedangkan untuk kualifikasi calon peserta, selain pernah mengikuti dan dinyatakan lulus LK II seperti yang telah disebutkan di atas, juga juga menekankan aspek pemahaman anggota HMI tersebut tentang pedoman perkaderan HMI. Oleh karena itu, pada tahap seleksi lanjutan calon peserta atau *Screening Test*, pemahaman tentang pedoman perkaderan HMI dijadikan sebagai salah satu materi yang diujikan kepada calon peserta.

3. Training Informal

Training informal merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh HMI selain *training* formal dan nonformal. *Training* informal ini merupakan kegiatan yang memiliki persentase paling besar karena tidak harus terstruktur dan sistematis, bahkan lebih jauh, kegiatan seperti *ngopi*, *nongkrong* (diskusi bebas), jalan-jalan, dan lain sebagainya juga merupakan bagian dari jenis *training* ini.

⁸⁶ BPL PB HMI, *Hasil-hasil Musyawarah Nasional Ke-V BPL HMI*, (BPL PB HMI : Depok, 2018) hlm. 42

Adapun persentase jumlah kegiatan *training* informal dan besar pengaruhnya terhadap perkembangan kader mencapai angka 90% dari segala kegiatan HMI.⁸⁷

Berikut ini akan penulis jelaskan beberapa kegiatan yang masuk kategori *training* informal di tingkatan komisariat dan cabang.

a. *Upgrading*

Upgrading merupakan kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman anggota HMI yang baru saja diberikan tanggung jawab baik dalam bentuk kepanitiaan maupun dalam bentuk kepengurusan. Oleh karena itu, kegiatan *upgrading* ini selalu menghadirkan pemateri atau beberapa pemateri yang memiliki pengalaman lebih dalam hal kepanitiaan dan kepengurusan. Secara sederhana, kegiatan *upgrading* ini dapat kita lihat pada setiap kepengurusan yang baru terbentuk dan terkadang dalam kepanitiaan yang baru terbentuk.

Secara umum, kegiatan *upgrading* ini dapat dibedakan menjadi dua model, yaitu *pertama*, ‘pemateri tunggal’ yang akan menjelaskan tugas pokok dan fungsi setiap bidang atau divisi, model ini dapat kita jumpai pada hampir setiap kegiatan *upgrading* kepanitiaan, dan *kedua*, adalah dengan beberapa pemateri yang akan menjelaskan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing divisi atau bidang, model ini dapat kita jumpai pada setiap kegiatan *upgrading* kepengurusan periode baru baik pada tingkatan komisariat maupun tingkatan cabang.

⁸⁷ Besarnya pengaruh dari *training* informal terhadap perkembangan anggota HMI secara persentase disebutkan secara tertulis namun tidak dijelaskan detail, lebih jelas lihat *Pedoman Perkaderan dalam Hasil-Hasil Kongres...* hlm. 335

b. *Follow Up*

Follow up merupakan tindak lanjut guna melengkapi segala kekurangan pada saat pelaksanaan *training* formal dan nonformal yang diikuti oleh anggota HMI. Adapun bentuk *follow up* ini bisa berupa forum diskusi, *ngopi* santai, napak tilas, atau diskusi bebas yang di dalamnya selalu disisipkan materi-materi tentang ke-HMI-an. Contoh sederhana dari *follow up* ini adalah kegiatan diskusi tentang Nilai-Nilai Dasar Perjuangan (NDP) HMI yang secara ideal dalam pedoman perkaderan harus mendapatkan alokasi waktu pembahasan selama 10 jam.⁸⁸ Melihat situasi dan kondisi mahasiswa saat ini, alokasi waktu pembahasan NDP tersebut dirasakan sulit untuk diimplementasikan secara total pada pelaksanaan LK I, oleh karena itu, guna melengkapi materi yang harus disampaikan kepada peserta LK I, serta sebagai upaya meningkatkan pemahaman anggota HMI baik *ekstrainer*⁸⁹ maupun anggota biasa non-*ekstrainer* lainnya, maka perlu diadakannya *follow up*, terutama pasca pelaksanaan pelatihan tersebut.

Dalam menjalankan kegiatan *follow up*, HMI Cabang Yogyakarta memiliki ketentuan khusus yang menjadi acuan dalam pelaksanaannya di setiap komisariat. Adapun aturan khusus tersebut adalah terkait dengan masa waktu *follow up* yang ditentukan selama enam (6) bulan sejak dinyatakan lulus LK I. Penentuan masa *follow up* ini disesuaikan dengan kualifikasi yang umum digunakan oleh setiap cabang dalam menyelenggarakan

⁸⁸ PB HMI, *Hasil-Hasil Kongres....*, hlm, 312-314

⁸⁹ *Ekstrainer* merupakan sebutan yang digunakan oleh HMI Cabang Yogyakarta untuk menyebut anggotanya yang baru saja lulus LK I dan masih berada dalam masa *follow up*, sebutan *ekstrainer* ini merupakan kultur tersendiri yang hanya digunakan oleh HMI Cabang Yogyakarta.

LK II, LKK, Latihan Kader Sensitif Gender (LKSG), dan *training* lanjutan lainnya.⁹⁰

c. Aktivitas

Aktivitas yang dimaksudkan disini adalah segala bentuk kegiatan yang diselenggarakan oleh pengurus komisariat atau cabang baik yang terprogramkan maupun yang bersifat *incidental*. Setiap bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pengurus komisariat atau cabang merupakan bentuk usaha sadar dalam rangka menjalankan misi HMI guna mewujudkan masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah SWT sebagai visi utama HMI.

C. Kontribusi HMI Terhadap Pendidikan di Indonesia

Mengacu kepada definisi 'kontribusi' sebagai peranan atau pemberian andil dalam berbagai bentuk dalam rangka mencapai tujuan, serta mengacu kepada hasil temuan di lapangan, dapat disampaikan bahwa kontribusi HMI terhadap pendidikan di Indonesia dapat dibagi menjadi dua model, yaitu *kontribusi perkaderan HMI* dan *kontribusi kader HMI*. Adapun yang dimaksud dengan kontribusi perkaderan HMI adalah sumbangsih atau peranan positif dari berbagai bentuk kegiatan yang diselenggarakan HMI baik *training* formal, nonformal, maupun informal terhadap perkembangan peserta didik. Sedangkan yang dimaksud dengan kontribusi kader HMI adalah

⁹⁰ Sejauh ini, penulis belum menemukan dasar konstitusional pelaksanaan *follow up*, namun berdasarkan hasil pengamatan di lapangan serta hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa anggota BPL HMI cabang Yogyakarta ditemukan bahwa masa *follow up* yang diberlakukan oleh HMI cabang Yogyakarta adalah enam (6) bulan. Hasil wawancara dengan Nabil El-Naufal selaku salah satu anggota BPL HMI Cabang Yogyakarta sekaligus Wakil Sekretaris Bidang Pembinaan Anggota HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020 pada 12 Januari 2020 pukul 10.00 WIB di Kafe Basa Basi Sorowajan.

berbagai bentuk kegiatan yang dilakukan oleh kader⁹¹ HMI baik secara personal maupun komunal yang memberikan dampak positif terhadap pendidikan.

1. Kontribusi Perkaderan HMI

Secara umum ‘kontribusi’ dapat diartikan sebagai sebuah pemberian andil atau peranan yang dilakukan dalam bentuk masukan, gagasan, ide dan pemikiran, dan lain sebagainya yang merupakan bagian dari harapan-harapan individu untuk kemudian diimplementasikan dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam yang penulis lakukan di lapangan, ditemukan bahwa kontribusi dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu kontribusi yang dirasakan secara sadar, dan kontribusi yang dirasakan namun secara tidak sadar. Secara sederhana, penulis menggunakan istilah ‘*kontribusi langsung*’ untuk menjelaskan tentang kontribusi yang dirasakan secara sadar, dan ‘*kontribusi tidak langsung*’ untuk menjelaskan tentang kontribusi yang dirasakan namun secara tidak sadar.

a. Kontribusi langsung

Kontribusi langsung disini adalah peranan yang memberikan dampak positif terhadap siapapun yang terlibat di dalam kegiatan tertentu dan dirasakan secara sadar oleh pihak yang bersangkutan. Adapun kontribusi langsung dari perkaderan HMI yang dirasakan secara sadar oleh anggotanya secara umum sebagai berikut :

⁹¹ Penulis menggunakan istilah ‘kader’ karena mengacu pada implikasi dari perkaderan yang berupaya menghasilkan anggota yang mampu menjadi kader. Penjelasan terkait definisi kader akan penulis sampaikan pada subbab selanjutnya

1) *Soft skill*

Soft skill merupakan salah satu aspek yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap mahasiswa khususnya dan para pemuda pada umumnya, karena *soft skill* tersebut, selain berguna bagi diri pribadi, juga dapat menjadi salah satu modal yang bisa digunakan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di masyarakat. Hal tersebut sangat sesuai jika disandingkan dengan pandangan bahwa mahasiswa umumnya dan anggota HMI khususnya dengan otonominya yang luas dan idealismenya yang kuat mampu menjalankan fungsinya *agent of social control*, dan menjalankan perannya sebagai *agent of change*.

Menurut Abdullah Ali, setidaknya ada tiga hal yang dapat menjadi deskripsi mengenai *soft skill*, pertama, *soft skill* merupakan kemampuan yang sudah melekat dalam diri seseorang, lalu dikembangkan lagi sebagai pelengkap *hard skill* karena sangat dibutuhkan di dalam dunia kerja. Kedua, *soft skill* terdiri dari dua jenis, yaitu personal dan intra-personal. Ketiga, *soft skill* merupakan pelengkap dari *hard skill*, menurutnya, jika *hard skill* lebih cenderung mengandalkan IQ dan kemampuan akademis untuk teknis di lapangan, maka *soft skill* lebih cenderung menggunakan EQ guna menjaga stabilitas emosi seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan.⁹²

Lebih lanjut, menurut Abdulah Aly, *soft skill* dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar, yaitu *soft skill* personal, *soft skill* intra personal, dan kolaborasi. Adapun setiap kelompok besar tersebut terdiri dari beberapa kemampuan, yakni sebagai berikut :⁹³

⁹² Abdullah Aly, *Pengembangan Pembelajaran Karakter berbasis Soft Skill di Perguruan Tinggi*, Jurnal Ishraqi, Vol. 1, no. 1, Januari 2017, hlm. 44

⁹³ *Ibid.*, hlm. 43-44

Tabel 4.1. Tabel Klasifikasi *Soft Skill*

Personal	Intra-Personal	Kolaborasi
Manajemen waktu	Memotivasi	Kejujuran
Manajemen Stress	Memimpin	Bertanggung Jawab
Manajemen Perubahan	Negosiasi	Berlaku Adil
Karakter Transformasi	Presentasi	Bekerja Sama
Berfikir Kreatif	Komunikasi	Beradaptasi
Memiliki tujuan positif	Membuat relasi	Berkomunikasi
	Public Speaking	Toleran
		Hormat terhadap sesama
		Mengambil keputusan
		Memecahkan masalah

Mengacu kepada klasifikasi jenis *soft skill* di atas serta berdasarkan hasil penelitian di lapangan, baik dalam bentuk wawancara mendalam (*indepth interview*) terhadap setiap informan, maupun dalam bentuk observasi lapangan (*partisaptoris* dan *nonpartisipatoris*), penulis menemukan bahwa salah satu kontribusi perkaderan HMI yang dirasakan secara langsung dan secara sadar adalah pembentukan *soft skill* terhadap setiap anggota HMI. Hampir setiap anggota HMI dapat dipastikan merasakan perubahan yang cukup signifikan dalam dirinya, terutama dalam hal mengendalikan emosi (manajemen stress), mengatur waktu (*time schedule*), keberanian untuk berbicara di depan umum, menyelesaikan permasalahan baik individu maupun kelompok, dan menerima serta menghargai perbedaan.

2) Sikap Tanggung jawab

Pada bagian ini, penulis membedakan antara bertanggung jawab dalam bahasan *soft skill* dengan sikap tanggung jawab yang didapatkan dan dirasakan secara sadar oleh anggota HMI dari kegiatan perkaderannya. Jika umumnya tanggung jawab merupakan salah satu bentuk respon positif atas kepercayaan atau tugas yang diberikan, maka sikap tanggung jawab yang dirasakan oleh kader HMI merupakan implikasi dari rasa memiliki (*sense of belong*) terhadap organisasi tersebut. Secara sederhana dapat disebutkan bahwa tanggung jawab dalam bahasan *soft skill* merupakan respon dari luar, sedangkan tanggung jawab dalam konteks perkaderan HMI merupakan suatu hal yang berangkat dari dalam diri kader tersebut.

Lebih lanjut, proses pembentukan rasa memiliki tersebut di atas dilakukan dengan dua (2) pendekatan, yakni pendekatan structural dan pendekatan kultural. Adapun yang dimaksud dengan pendekatan structural adalah dengan memberikan atau menempatkan anggota HMI ke dalam susunan kepanitiaan dan kepengurusan. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan kultural adalah dengan melakukan interaksi secara intensif antar anggota, pengurus, dan alumni HMI. Pada pendekatan kultural ini, selain intensitas pertemuan, kualitas pertemuan saat berinteraksi juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena diharapkan akan timbul kesan positif dari proses interaksi tersebut. Kedua pendekatan tersebut di atas merupakan satu kesatuan hal yang wajib dilalui oleh setiap anggota HMI.

Namun demikian, terkait dengan upaya menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi guna membentuk sikap tanggung jawab dalam diri anggota HMI, tidak jarang ditemukan bahwa terdapat beberapa

anggota HMI yang merasa terpaksa dalam menjalankan hal tersebut. Perasaan terpaksa tersebut merupakan suatu hal yang wajar dirasakan oleh setiap anggota HMI, karena pada pelaksanaannya terkadang memang memuat unsur 'pemaksaan' jika pengarahan secara persuasif dipandang kurang mampu untuk menggerakkan anggota HMI yang bersangkutan. Cara yang cenderung memaksa tersebut dilakukan karena sebagian besar anggota HMI, khususnya *ekstrainer*, masih terbawa pola pikir dan pola sikap pada saat menempuh pendidikan menengah atas (SMA atau yang sederajat) yakni ketika hampir segala hal yang dibutuhkan yang berkaitan dengan pendidikan telah disediakan oleh pihak sekolah. Hal tersebut di atas seolah memberikan efek *shock culture* karena sangat berbeda dengan kondisi pada saat menempuh perkuliahan yang mengharuskan setiap mahasiswa untuk aktif dalam mencari dan memenuhi kebutuhan akademiknya sendiri.

Pada pelaksanaannya, pola perkaderan HMI memberlakukan dua hal yang berbeda secara bersamaan, yakni di satu sisi melakukan 'pemaksaan' sedangkan di sisi lain memberikan kebebasan kepada setiap anggotanya. Perlakuan tersebut kemudian memunculkan perasaan dilema dalam diri anggota HMI, dan perasaan dilema tersebut yang pada akhirnya menumbuhkan kesadaran dalam diri setiap anggota HMI. Kesadaran pertama yang tumbuh dalam diri anggota HMI pada umumnya masih berada pada tataran kesadaran naif yang kemudian situasi dan kondisi HMI baik internal maupun eksternal menuntut kesadaran tersebut untuk ditingkatkan menuju kesadaran kritis.⁹⁴ Selanjutnya, jika

⁹⁴ Paulo Freire mengistilahkan kesadaran dengan sebutan konsientasi (*conscientization*) dan mengklasifikasikannya menjadi tiga tingkatan yaitu kesadaran magis, naif, dan kritis. Kesadaran magis adalah kondisi dimana

kesadaran kritis sudah tumbuh, maka secara otomatis akan terbentuk pula sikap tanggung jawab dalam diri anggota HMI tersebut untuk melakukan tindakan perbaikan dan pembaharuan terhadap berbagai hal yang dihadapinya.

3) Sikap politik

Sikap politik bukan hanya sekedar urusan siapa mendukung siapa atau tentang siapa yang menang dan siapa yang kalah, tetapi lebih jauh tentang memahami siapa memiliki tujuan apa dan bagaimana caranya serta menentukan pilihan untuk ikut memilih, dipilih, atau memilih untuk tidak memilih dan dipilih (*abstain*). Hal ini dirasakan secara jelas oleh hampir setiap kader HMI yang pernah merasakan menjadi pengurus minimal sebagai presidium⁹⁵ pada tingkatan komisariat.

Pada umumnya hampir setiap presidium komisariat (kecuali yang bermasalah dan tidak aktif) selalu terlibat dalam pelaksanaan rapat presidium dan rapat harian guna mengambil keputusan bersama atas hal-hal yang

seseorang hanya bersikap pasrah terhadap kehidupan (fatalis) karena menganggap segala sesuatunya merupakan takdir yang sudah digariskan, kesadaran naif merupakan kondisi dimana seseorang mampu melihat permasalahan namun menganggap bahwa segala sesuatunya yang terjadi pada dirinya merupakan dampak atas tindakannya sendiri, sedangkan kesadaran kritis merupakan kondisi dimana manusia sudah dapat melihat setiap permasalahan merupakan hal yang kompleks dan saling terhubung satu sama lain serta memiliki keinginan dan kemampuan untuk merubahnya ke arah yang lebih baik. Lebih jelas lihat Agus Nuryatno, *Mazhab Pendidikan Kritis*, (Yogyakarta: Resist Book, 2011) hlm. 9. Namun, sejak Freire menghadiri seminar di Jenewa bersama Ivan Illich pada tahun 1978, Freire tidak pernah lagi menggunakan istilah *conscientization* dan cenderung menggunakan istilah *descholarization* milik Ivan Illich. Lebih jelas lihat Ecobar (ed), *Hasil Dialog dengna Freire: Sekolah Kapitalisme yang Licik*, (Yogyakarta: IRCiSod, 2016) hlm. 62-63

⁹⁵ Presidium merupakan para pejabat dalam struktur kepengurusan yang terdiri dari pengurus harian (ketua umum, sekretaris umum, dan bendahara umum), ketua bidang, wakil sekretaris umum bidang, dan wakil bendahara umum, lebih jelas lihat Pedoman Kepengurusan dalam Hasil-Hasil kongres HMI ke-XXX di Ambon hlm. 204

dianggap penting untuk dilakukan. Pada prosesi presidium tersebut, dibahas secara detil tentang berbagai hal yang sifatnya *urgent* dan mendesak seperti jadwal dan agenda kegiatan komisariat selama satu minggu kedepan, teknis kegiatan (selain LK) yang akan dilakukan, penentuan sikap terhadap berbagai konflik yang ada baik internal maupun eksternal, serta pembahasan mengenai konstelasi politik di internal HMI maupun di luar HMI.

Sehubungan dengan konstelasi politik di internal HMI cabang Yogyakarta, setidaknya ada empat (4) hal yang menjadi bahan pembahasan tahunan, yaitu tentang Konferensi Cabang, Musyawarah Kohati, Musyawarah Badan Pengelola Latihan, dan Musyawarah Lembaga Pers Mahasiswa Islam (LAPMI), serta khusus untuk setiap komisariat di lingkup kampus UIN Sunan Kalijaga dan Universitas Islam Indonesia ditambah dengan pembahasan tentang Musyawarah Komisariat untuk menentukan kepemimpinan Koordinator Komisariat (KORKOM). Pembahasan tahunan dilakukan guna menentukan sikap dan arah juang, serta memilih pimpinan pada masing-masing institusi tersebut.

Lebih lanjut, terkait dengan konstelasi politik di internal HMI tersebut di atas, pada umumnya memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap sikap politik dan kemampuan analisis kepada masing-masing presidium komisariat. Hal ini dikarenakan setiap komisariat dapat dipastikan melakukan rapat presidium untuk menanggapi berbagai hal tersebut. Bahkan lebih jauh, tidak jarang para kandidat pemimpin dari setiap institusi berusaha untuk berinteraksi secara lebih intensif dan eksklusif terhadap setiap komisariat yang ada guna menarik perhatian komisariat untuk menambahkan perolehan dukungan suara dengan cara menyampaikan

dan menjelaskan visi dan misi yang diusungnya. Interaksi ‘politis’ inilah yang secara perlahan melatih kemampuan analisis anggota HMI, walaupun terkadang ada beberapa komisariat yang bersikap seolah apatis dan menyatakan secara terang-terangan sikapnya tersebut, namun demikian, dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan tetap memikirkan dan mengambil tindakan atas konstelasi politik tersebut.

b. Kontribusi tidak langsung

Kembali mengacu kepada hasil temuan di lapangan, ternyata ada beberapa hal yang secara tidak sadar namun juga dirasakan memberikan kontribusi terhadap sebagian kecil ‘kader’⁹⁶ HMI. Kontribusi perkaderan jenis ini penulis sebut dengan istilah *kontribusi tidak langsung*. Sejauh ini, penulis menemukan setidaknya ada dua hal yang menjadi bentuk konkret dari kontribusi tidak langsung dari perkaderan HMI, yaitu iklim kondusif ilmiah dan pembentukan *hard skill*.

1) Iklim kondusif ilmiah

Berdasarkan hasil pengamatan secara mendalam yang penulis lakukan selama proses penelitian, serta berdasarkan pengalaman pribadi penulis selama lebih dari tujuh (7) tahun berproses di HMI,⁹⁷ ditemukan bahwa beberapa komisariat di HMI cabang Yogyakarta memiliki budaya yang cukup unik dalam membentuk mental dan

⁹⁶ Istilah kader penulis gunakan dalam pembahasan ini karena pihak yang merasakan bahwa dirinya mendapatkan manfaat dari perkaderan HMI tidak hanya orang-orang yang masih menjadi anggota HMI, tetapi juga dirasakan oleh sebagian besar orang-orang yang telah habis masa keanggotaannya, oleh karena manfaat yang dirasakan tersebut, sebagian besar alumni HMI tersebut berusaha untuk kembali membantu HMI secara organisasi (structural dan fungsional) dalam berbagai bentuk, baik materil maupun moril

⁹⁷ Penulis merupakan anggota aktif HMI Komisariat Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Cabang Yogyakarta sejak tahun 2012 hingga sekarang. Bahkan sejak tahun 2016 hingga saat ini, penulis tinggal dan menetap di sekretariat HMI Komisariat Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga

kemampuan anggotanya. Beberapa bentuk kultur unik tersebut adalah budaya senioritas berdasarkan 'hierarkis jenjang *training*' dan '*bullying*'. Adapun yang dimaksud dengan budaya senioritas berdasarkan hierarki jenjang *training* adalah budaya yang menganggap bahwa anggota HMI yang telah mengikuti jenjang *training* lanjutan pada jenis *training* formal dan non formal seolah memiliki kemampuan di atas anggota HMI lainnya. Keikutsertaan anggota tersebut dalam *training* lanjutan dan diperkuat dengan anggapan dari anggota lainnya seolah menjadi legitimasi atas kemampuannya. Legitimasi tersebut kemudian menjadi kekuatan bagi anggota yang bersangkutan untuk bersikap sebagai seorang 'senior' dan menganggap serta memperlakukan anggota lainnya seolah sebagai 'junior'nya yang dapat diperintah sekehendaknya.

Pola hubungan antara 'senior' dengan 'junior' seperti telah disebutkan di atas kemudian berimplikasi terhadap pola interaksi yang memungkinkan untuk terjadinya tindakan '*bullying*'. *Bullying* merupakan kata serapan dari bahasa inggris (*bully*) yang artinya dengan sengaja menggertak atau mengganggu atau menyakiti orang lain atau pihak lain yang lebih lemah.⁹⁸ Lebih lanjut, *bullying* dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:⁹⁹

- 1) *Physical*, yaitu kontak fisik secara langsung seperti memukul, mendorong, mencubit, serta termasuk juga memeras dan merusak barang-barang milik korban
- 2) *Verbal*, yaitu kontak verbal secara langsung seperti mengancam, mempermalukan, merendahkan,

⁹⁸ Ahmed, E Baumrid, *Effects of Authoritative Parental Control on Child Behavior*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) hlm. 180

⁹⁹ *Ibid.*, hlm, 182

mengganggu, mengejek, dan memanggil dengan sebutan yang bermaksud menghina atau mengejek.

- 3) Non verbal, yaitu seperti melihat dengan tatapan sinis, atau menunjukkan ekspresi yang bermaksud untuk merendahkan atau mengintimidasi seperti menjulurkan lidah, menunjuk wajah, dan lain sebagainya. Jenis ini biasanya diikuti dengan jenis fisik atau verbal.
- 4) *Indirect non verbal* atau perilaku non verbal secara tidak langsung seperti mendiamkan seseorang, memanipulasi persahabatan untuk menyakiti perasaan korban, serta mengucilkan atau sengaja mengabaikan seseorang.
- 5) *Social Alienation* yaitu sengaja melakukan tindakan yang bertujuan untuk mengalienasi atau mengasingkan korban dari kelompok seperti menyebar rumor atau informasi palsu atau membahas keburukan orang lain di dalam kelompok tanpa diketahui orang yang bersangkutan.
- 6) *Cyber Bullying*, yaitu menyakiti perasaan orang lain dengan menggunakan media elektronik seperti media sosial dan alat komunikasi elektronik dengan maksud merendahkan atau menjeror korban.

Mengacu kepada definisi dan klasifikasi model *bullying* tersebut di atas, ditemukan bahwa hampir seluruh model tersebut kecuali fisik, sering dilakukan oleh hampir setiap komisariat yang ada di dalam lingkup HMI cabang Yogyakarta. Namun demikian, dibalik tindakan-tindakan negative tersebut justru tersimpan tujuan yang sangat positif, yaitu melatih mental para 'junior' serta menjadi cambuk motivasi untuk berupaya mengikuti *training* lanjutan di HMI. Sedangkan untuk dapat mengikuti *training* lanjutan di HMI, beberapa syarat wajib yang harus dipenuhi adalah membuat

makalah, essay, atau jurnal ilmiah sesuai dengan tema yang ditentukan oleh cabang penyelenggara (tema bisa tentang HMI atau yang lainnya) dan mengikuti *screening test*¹⁰⁰ jika dinyatakan lulus seleksi artikel ilmiah.

Lebih lanjut, agar dapat memenuhi persyaratan wajib tersebut di atas, tentunya diperlukan pengetahuan yang cukup luas dan cukup mendalam serta kemampuan kepenulisan yang baik. Pada tahapan seleksi artikel ilmiah, umunya syarat wajib dalam pembuatan artikel ilmiah adalah menggunakan buku rujukan dengan jumlah minimal yang beragam (5-10 buku) sesuai dengan ketentuan cabang penyelenggara. Setelah melewati tahapan seleksi artikel ilmiah, anggota HMI tersebut wajib mengikuti *screening test* yang terdiri dari beberapa materi seperti lima materi wajib¹⁰¹ HMI, wawasan ke-Indonesia-an, ke-Islam-an, dan uji pemahaman terhadap artikel ilmiah yang dibuatnya.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, dapat kita lihat bahwa praktik *bullying* yang dilakukan oleh hampir setiap komisanat di dalam lingkup HMI cabang Yogyakarta tidak sepenuhnya berimplikasi negatif, karena sebagian besar anggota HMI yang mendapatkan perlakuan tersebut secara tidak sadar termotivasi untuk meningkatkan kualitas dirinya. Namun demikian, ditemukan juga bahwa tidak sedikit jumlah anggota HMI yang merasa 'tidak kuat' dengan perlakuan tersebut. Hal

¹⁰⁰ *Screening Test* berbeda dengan *pre-test*, karena pada *pre-test* hanya bertujuan untuk mengukur dan mengetahui tingkat pengetahuan yang diuji tanpa harus menentukan lulus atau tidaknya, sedangkan pada *screening test*, penguji juga berhak untuk menentukan secara langsung apakah yang diuji layak atau tidak untuk mengikuti kegiatan selanjutnya.

¹⁰¹ Sejarah peradaban Islam dan sejarah HMI, Konstitusi HMI, Nilai-Nilai Dasar Perjuangan HMI, *Mission* HMI, dan Kepemimpinan Manajemen dan Organisasi (KMO). Kelima materi tersebut seringkali diringkas dengan sebutan 'lima materi wajib HMI' karena merupakan materi yang harus disampaikan pada jenjang LK I dan harus difahami oleh setiap anggota HMI

inilah yang menjadikan sebagian besar anggota HMI, dengan berbagai alasannya memilih untuk tidak aktif lagi di HMI. Adapun upaya yang dilakukan guna mengatasi permasalahan tersebut, yakni dengan menjalankan konsep *mentoring* atau pendampingan secara personal yang umumnya dipertanggungjawabkan kepada bidang PPPA komisariat dengan dibantu oleh seluruh pengurus dan terkadang juga melibatkan *demisioner*¹⁰² dan Majelis Pengawas dan Konsultasi Komisariat (MPKK).

2) *Hard skill*

Terkait dengan *hard skill* ini, sebenarnya banyak kader HMI yang mendapatkan kemampuan pada beberapa bidang keahlian tertentu bahkan hingga hingga pada tingkatan ‘menguasai’ bidang tersebut. Adapun contoh bentuk kemampuan tersebut di atas seperti kemampuan *design graphic*, musik, teknologi informasi seperti penggunaan dan pengelolaan *website*, bahkan hingga kemampuan mengendarai kendaraan bermotor (motor atau mobil) dan kemampuan memasak juga banyak yang mendapatkannya di HMI. Namun demikian, sebagian besar dari kader HMI tersebut ternyata tidak menyadari bahwa hal tersebut ia peroleh (secara tidak langsung) dari HMI atau dari para kader HMI. Oleh karena itu, beberapa keahlian tersebut di atas penulis masukkan ke dalam kelompok ‘kontribusi tidak langsung’ dari perkaderan HMI.

Lebih lanjut, proses pembentukan keahlian tersebut di atas dapat melalui berbagai hal seperti penempatan pada divisi tertentu dalam struktur kepanitiaan, permintaan tolong dari para alumni dan ‘senior’, bahkan hingga dengan privat atau belajar secara pribadi terhadap

¹⁰² *Demisioner* merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut anggota HMI yang baru selesai menjalankan masa baktinya di kepengurusan baik di tingkat komisariat, cabang, maupun pengurus besar HMI.

kader yang dianggap lebih menguasai bidang keahlian tersebut. Contoh kasus yang paling sering terjadi di hampir setiap komisariat yaitu pembentukan kemampuan memasak dan desain grafis. Proses pembentukan kemampuan tersebut dapat dijelaskan melalui tahapan-tahapan berikut:

Pertama, berangkat dari kerja kepanitiaan atau program kerja komisariat. Pada umumnya, asumsi yang dibangun di dalam prinsip kerja HMI, dalam hal apapun, yakni anggota yang dianggap mampu belum tentu mau untuk menjalankan tugas, sedangkan anggota yang mau menjalankan tugas, walaupun belum mampu, dapat dilatih dan dibimbing agar mampu menjalankan tugas. Oleh karena itu, penempatan sumber daya manusia pada struktur kepanitiaan (*Staffing*) dilakukan dengan mempertimbangan kesanggupan atau kemauan anggota HMI tersebut. Setelah pihak yang bersangkutan menyatakan kesanggupannya dalam menjalankan tugas kepanitiaan, maka selanjutnya akan dibimbing dan dilatih hingga pada taraf bisa namun belum mencapai taraf menguasai atau *'expert'*. Pada program kerja komisariat yang berkaitan dengan pelatihan desain grafis dan acara *'masak-masak'* atau kegiatan yang lainnya, diselenggarakan guna menjadi stimulus untuk melihat minat anggota komisariat tersebut. Setelah melihat respon atas stimulus yang diberikan, maka akan dilatih dan dibimbing hingga anggota tersebut memahami dasar-dasar keterampilan yang diajarkan.

Kedua, setelah anggota HMI memahami dasar-dasar keterampilan yang diperoleh dari kerja kepanitiaan atau program kegiatan komisariat, tidak jarang muncul rasa ketertarikan untuk mendalami lebih lanjut bidang keahlian tersebut. Pendalaman pengetahuan dan pelatihan lanjutan dapat dilakukan secara mandiri (otodidak) atau

dengan mempelajarinya secara pribadi kepada kader HMI atau kepada orang lain di luar HMI yang dianggap lebih menguasai bidang keahlian tersebut (privat). Pada tahapan ini, tidak jarang anggota HMI berhasil mencapai tingkatan ‘menguasai’ bidang keahlian tersebut walaupun tanpa memiliki legitimasi atau pengakuan secara tertulis dalam bentuk sertifikat dan lain sebagainya.

Ketiga, permintaan tolong dari pihak lain seperti senior atau alumni atau pihak lain di luar HMI yang membutuhkan bantuan terkait dengan bidang keahlian tersebut. Hal ini sering terjadi karena melihat kemampuan anggota HMI tersebut dalam berbagai kegiatan, oleh karena itu, tidak jarang senior atau alumni HMI atau orang lain di luar HMI memanfaatkan kemampuan tersebut dan meminta bantuan jasanya. Permintaan bantuan tersebut biasanya berupa kerja profesional seperti membuat desain cover buku, pamflet, serta desain produk-produk lainnya yang membutuhkan profesionalitas dalam pengerjaannya. Karena pekerjaan yang dilakukan adalah kerja profesional, maka harus dilakukan secara intensif sesuai dengan masa waktu yang diberikan dan sebisa mungkin mencapai hasil sempurna sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berbeda dengan prinsip kerja di HMI yang menekankan pada proses dan progress dan tidak terlalu berorientasi pada hasil kerja. Oleh karena itu, pengerjaan yang intensif dengan berada dibawah tekanan atas waktu yang diberikan dan hasil yang diharapkan akan menghadirkan tingkat keseriusan yang cukup tinggi serta orientasi hasil terbaik, hal tersebut secara otomatis akan membentuk dan menumbuhkan kemampuan yang sudah ada tersebut hingga pada taraf ‘expert’ atau mahir atau menguasai bidang keahlian tersebut.

2. Kontribusi Kader HMI

Perkaderan merupakan usaha organisasi yang dilakukan secara sadar dan sistematis dengan berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku, dalam konteks HMI, aturan yang digunakan adalah pedoman perkaderan HMI beserta turunannya.¹⁰³ Adapun implikasi dari perkaderan adalah terbentuknya seorang kader yang mau dan mampu menjalankan fungsi dan perannya. Lebih lanjut, kader didefinisikan sebagai *“sekelompok orang yang terorganisir secara terus menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang lebih besar”*.¹⁰⁴ Mengacu kepada definisi tersebut, ada beberapa hal yang dapat menjadi ciri seorang kader, diantaranya yaitu terkait dengan masa waktu dan terkait dengan kualitas perannya di organisasi.

Adapun yang dimaksud dengan ciri seorang kader berdasarkan masa waktunya adalah seseorang tersebut tidak memiliki batasan waktu tertentu, berbeda dengan anggota yang memiliki batasan waktu tertentu sesuai dengan ketentuan dalam aturan-aturan organisasi atau konstitusi. Hal tersebut mengacu kepada redaksi *“secara terus menerus”* dalam definisi kader. Sedangkan yang dimaksud dengan ciri kader berdasarkan kualitas perannya di organisasi mengacu kepada redaksi *“tulang punggung”*. Tulang punggung dapat diartikan sebagai penopang atau penyangga yang memiliki peran sangat penting bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan kedua ciri tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota dan kader adalah dua hal yang berbeda karena seorang anggota belum tentu mampu menjadi seorang kader, sedangkan kader juga belum tentu anggota namun dapat dipastikan bahwa setiap kader pernah menjadi anggota.

¹⁰³ PB HMI, *Hasil-Hasil Kongres HMI Ke- XXX*, (PB HMI : Ambon, 2017) hlm, 270

¹⁰⁴ Ibid

Sehubungan dengan penjelasan kader tersebut di atas, pada pembahasan ini penulis akan menjelaskan terkait kontribusi kader terhadap pendidikan di Indonesia. Adapun yang dimaksud dengan kontribusi kader HMI terhadap pendidikan di Indonesia adalah segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh kader HMI baik secara perseorangan maupun secara kelompok yang memberikan dampak positif terhadap pendidikan, baik pendidikan formal, non formal, ataupun informal.

a. Pendidikan Formal

Kontribusi kader HMI terhadap pendidikan formal di Indonesia dapat kita lihat dari banyaknya alumni HMI yang terlibat dalam berbagai aspek pendidikan formal seperti menjadi guru, dosen, kepala sekolah, rektor, atau dinas-dinas terkait seperti dinas pendidikan, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP), atau kementerian agama yang bergerak di bidang pendidikan dan madrasah. Keterlibatan kader HMI tersebut merupakan salah satu bentuk pengabdian di dalam masyarakat dalam rangka mengupayakan terwujudnya tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Lebih jauh, pengabdian kader HMI tersebut juga merupakan bagian dari upaya mewujudkan tujuan HMI itu sendiri, yaitu mewujudkan masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah SWT.

Sampai sejauh ini, penulis belum memiliki data konkrit terkait jumlah alumni HMI yang terlibat aktif dalam dunia pendidikan tersebut, namun dapat dipastikan bahwa sebagian besar alumni HMI yang pada saat berproses di HMI mengambil konsentrasi atau jurusan tentang ilmu pendidikan maka akan melanjutkan karirnya di dunia pendidikan. Secara kalkulasi sederhana, dapat diperkirakan jumlah kader HMI cabang Yogyakarta yang terjun ke dunia pendidikan setiap tahunnya. Adapun perhitungannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari keseluruhan jumlah komisariat yang ada di HMI cabang Yogyakarta, ada satu komisariat yang didirikan dalam lingkup satu fakultas khusus pendidikan, yakni komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga yang diasumsikan memiliki anggota 150 orang (jumlah minimal untuk 2 suara di Konfercab¹⁰⁵). Selain itu, ada empat komisariat yang menaungi mahasiswa pendidikan di dalamnya dengan jumlah anggota yang berbeda-beda, yaitu komisariat Lafran Pane dalam lingkup Fakultas Ilmu Agama Islam (FIAI) UII yang diasumsikan memiliki anggota 50 orang (jumlah minimal untuk 1 suara di Konfercab¹⁰⁶), komisariat Insan Cita dalam lingkup Universitas Sanjawiata Taman Siswa yang kita asumsikan memiliki anggota 50 orang (1 suara di Konfercab), komisariat Maysaroh Hilal melingkupi setiap fakultas di Universitas Ahmad Dahlan kecuali fakultas Hukum yang kita asumsikan memiliki anggota 150 orang (2 suara di Konfercab), dan terakhir komisariat Aviecena dalam lingkup Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kecuali Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP) yang diasumsikan memiliki anggota 150 orang (2 suara di Konfercab).

Dari keseluruhan jumlah anggota tersebut di atas, kecuali komisariat Tarbiyah dan Lafran Pane, kita asumsikan bahwa 10% anggotanya adalah mahasiswa pendidikan (karena menaungi beberapa fakultas), maka diperoleh angka berikut : $[(10\% \times 50 \text{ angg. IC}) + (10\% \times 150 \text{ angg. MH.UAD}) + (10\% \times 150 \text{ angg. UMY})] = \mathbf{35 \text{ orang}}$. Kemudian, untuk komisariat Lafran Pane UII kita asumsikan 30% anggotanya adalah mahasiswa pendidikan (karena hanya menaungi FIAI UII), maka diperoleh angka **15 orang**. Sedangkan untuk komisariat Tarbiyah kita ambil 100% (**150**

¹⁰⁵ Pasal 15 Anggaran Rumah Tangga HMI tentang Tata Tertib Konferensi/Musyawaharah Anggota Cabang, lebih jelas lihat : PB HMI, *Hasil-Hasil...*, hlm, 75.

¹⁰⁶ *Ibid.*

orang) karena hanya menaungi fakultas tersebut dan setiap jurusannya fokus terhadap dunia pendidikan. Berdasarkan beberapa perhitungan tersebut, maka dapat diperkirakan bahwa jumlah anggota HMI cabang Yogyakarta yang merupakan mahasiswa pendidikan berjumlah **200 orang**. Terakhir, kita asumsikan bahwa 30% dari 200 orang tersebut melanjutkan karirnya di dunia pendidikan formal, maka dapat diperkirakan bahwa setiap tahunnya ada lebih dari **60 orang** kader HMI yang mengabdikan dirinya di dunia pendidikan formal.

Perhitungan tersebut di atas merupakan perkiraan dengan menggunakan kemungkinan jumlah minimal atau paling sedikit. Selain itu, perhitungan tersebut juga belum memperhitungkan kader HMI yang melanjutkan jenjang pendidikan dan menjadi dosen atau bekerja di dinas-dinas yang mengurus pendidikan. Bahkan lebih jauh, perhitungan tersebut juga belum memperhitungkan kemungkinan kader HMI dari konsentrasi jurusan lainnya diluar jurusan pendidikan yang juga terjun ke dalam dunia pendidikan, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa jumlah kader HMI yang mengabdikan dirinya ke dunia pendidikan formal jauh melebihi angka tersebut.

Selain kontribusi dalam bentuk keterlibatan langsung di pendidikan formal, ditemukan juga bahwa ada beberapa kader HMI yang berupaya mendirikan atau mengembangkan lembaga pendidikan formal, diantaranya yaitu Yunan Nawawi di Luwu Utara, Sulawesi Selatan dan Sunarjo Pati Negara di Solor Timur, Nusa Tenggara Timur. Yunan Nawawi yang merupakan kader HMI komisariat Tarbiyah yang sangat aktif, bahkan pernah menjabat sebagai ketua umum komisariat Tarbiyah tahun 2007 dan ketua umum HMI Korkom UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2009. Saat ini, Yunan Nawawi berperan sebagai pengasuh di pondok pesantren modern Al-Falah di Luwu Utara, Sulawesi

Selatan. Sedangkan Sunarjo Pati Negara merupakan salah seorang pendiri sekaligus pengasuh di pondok pesantren modern Madinatun Najah di Solor Timur, Nusa Tenggara Timur. Sunarjo juga merupakan kader HMI Tarbiyah yang cukup aktif dan pernah menjabat sebagai pengurus komisariat bidang Perguruan Tinggi dan Kepemudaan tahun 2008.

Selain kedua kader tersebut di atas, tentunya tidak menutup kemungkinan bahwa masih banyak lagi kader HMI, baik dari cabang Yogyakarta khususnya maupun dari cabang lain pada umumnya, serta baik alumni dari jurusan pendidikan maupun alumni dari jurusan lainnya yang juga berkontribusi dalam mendirikan atau mengembangkan pendidikan formal di seluruh Indonesia.

b. NonFormal

Selain terhadap pendidikan formal, ditemukan bahwa ada juga beberapa kader HMI yang turut serta mengabdikan dirinya dan berkontribusi terhadap pendidikan nonformal. Pendidikan non-formal merupakan jalur pendidikan di luar jalur pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Dalam rangka mengimplementasikan konsep pendidikan sepanjang hayat (*Longlife Education*), pendidikan non-formal diselenggarakan bagi dan oleh masyarakat guna mengganti, menunjang, dan melengkapi pendidikan formal yang telah ada. Lebih lanjut, pendidikan non-formal diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.¹⁰⁷

Sehubungan dengan penjelasan di atas terkait pendidikan nonformal, ditemukan beberapa bentuk pelatihan khusus di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang

¹⁰⁷ *Ibid.*, pasal 26 ayat 1-3

diinisiasi oleh kader HMI cabang Yogyakarta dan beberapa diantaranya masih tetap eksis hingga saat ini. Adapun pelatihan yang diinisiasi oleh kader HMI cabang Yogyakarta diantaranya sebagai berikut:

1) Rumah Inggris Jogja

Lembaga ini didirikan oleh Abdul Hamid, kader HMI komisariat Fishum UIN Sunan Kalijaga cabang Yogyakarta. Pada saat masih menjadi anggota HMI, Abdul Hamid cukup aktif, bahkan ia pernah menjabat sebagai ketua bidang Penelitian, Pengembangan, dan Pembinaan Anggota (PPPA) di komisariat.¹⁰⁸ Abdul Hamid yang berasal dari Pare, Kediri, terinspirasi dari kampung Inggris¹⁰⁹ yang ada di tempat asalnya, hal inilah yang kemudian mendorong dirinya untuk mendirikan lembaga kursus bahasa Inggris. Abdul Hamid mengawali usahanya sejak tahun 2011 dengan mengadakan *private* kemudian, seiring perkembangannya, lembaga bimbingan belajar tersebut semakin berkembang pesat hingga saat ini memiliki dua *camp* (asrama). Adapun lokasi *camp* Rumah Inggris I terletak di Sapeh, GK I/564, Demangan, Gondokusuman, Kota Yogyakarta (belakang Lippo Plaza), sedangkan lokasi *camp* II terletak di Jl. Ontorejo, Ngebel, RT 06, Tamantirta, Kec. Kasihan, Bantul (Belakang UMY).

Model pembelajaran di RIJ dibagi menjadi dua, yaitu kelas regular dan kelas *fullday*. Untuk kelas regular,

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan Laila Nahrokh, Sekretaris Umum HMI komisariat Fishum 2015-2016 pada 19 Januari 2020 di Warung Makan Burjo Papringan pukul 20.00 WIB

¹⁰⁹ Kampung Inggris merupakan sebutan untuk salah satu daerah di Kediri yang banyak terdapat lembaga kursus bahasa (umumnya bahasa Inggris dan Arab). Banyaknya jumlah lembaga kursus bahasa tersebut secara perlahan membentuk lingkungan sosialnya untuk terbiasa menggunakan bahasa Inggris (pasif) dalam bahasa kesehariannya.

kegiatan pembelajaran dilakukan sama seperti pada umumnya, yakni dilakukan selama beberapa jam pertemuan pada hari-hari tertentu di setiap minggunya. Sedangkan kelas *fullday*, pembelajaran dilakukan dari pagi hingga sore dan setiap peserta ditekankan untuk tinggal di asrama untuk membiasakan penggunaan bahasa Inggris guna melatih kemampuannya. Lembaga pendidikan ini terbuka untuk umum, mulai dari siswa jenjang Sekolah Dasar, mahasiswa, hingga orang yang sudah bekerja.

2) Kelas Fotografi ISLAM

Kelas fotografi ini merupakan pelatihan yang diselenggarakan guna menumbuhkan dan melatih minat dan bakat pesertanya dalam dunia fotografi. Kegiatan ini diselenggarakan pada sejak tahun 2015 dengan diinisiasi oleh Yazid Munir, salah satu kader HMI komisariat Fishum UIN Sunan Kalijaga. Pelaksanaan pelatihan fotografi ini dilakukan secara rutin pada setiap jumat sore di kantor milik Yazid yang terletak Jl. Timoho, selatan kampus UIN Sunan Kalijaga. Selain pelatihan di kantor miliknya, kegiatan kelas fotografi ini sering juga mengadakan *outing class* atau pembelajaran di luar kelas dengan melakukan praktik langsung di lapangan. Sedangkan untuk melatih kemampuan fotografi dan melatih mental peserta didiknya, Yazid juga cukup sering melibatkan pesertanya untuk terjun langsung ke kegiatan fotografi yang bersifat komersil seperti *event* wisuda atau tempat-tempat wisata yang banyak dikunjungi oleh wisatawan.¹¹⁰

Kegiatan pelatihan fotografi ini bersifat terbuka untuk umum sehingga diikuti oleh peserta yang cukup

¹¹⁰ Hasil wawancara dengan Laila Nahrokh, Sekretaris Umum HMI komisariat Fishum 2015-2016 pada 19 Januari 2020 di Warung Makan Burjo Papringan pukul 20.00 WIB

beragam, walaupun secara keseluruhan pesertanya lebih banyak dari kader HMI sendiri. Namun demikian, karena kesibukannya yang cukup padat, kegiatan kelas fotografi ini sudah tidak lagi dilaksanakan. Adapaun pelaksanaan terakhir kelas fotografi ini adalah sekitar pertengahan tahun 2017. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kelas fotografi ini kurang dikelola dengan baik sehingga hanya bertahan selama dua tahun.

3) Bahasa Arab-Qu

Lembaga ini merupakan lembaga bimbingan belajar yang fokus dalam melatih kemampuan peserta didiknya dalam berbahasa Arab. Lembaga bimbingan belajar ini didirikan pada awal tahun 2019 yang diinisiasi oleh tiga (3) orang, salah satunya adalah Muhammad Iqbal Fauzi. M. Iqbal Fauzi merupakan salah satu kader HMI komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga cabang Yogyakarta. Selama di HMI, M. Iqbal cukup aktif dan sempat menjadi pengurus Lembaga Pers Mahasiswa Islam (LAPMI) Edukasi dan menjadi pengurus HMI komisariat Tarbiyah bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi (KPP) periode 2017-2018. Selanjutnya, lembaga bimbingan belajar Bahasa Arab-Qu ini pada awalnya fokus pada orang-orang yang sudah bekerja atau yang sedang menempuh pendidikan lanjutan (S2 dan S3), namun demikian, seiring perkembangannya, jumlah muridnya terus bertambah dan cukup beragam, yakni mulai dari siswa, mahasiswa, hingga para guru bahasa arab.

Hingga saat ini, lembaga bimbingan belajar ini masih tetap eksis dan tercatat memiliki lebih dari 30 orang siswa dan memiliki lima (5) orang pengajar tetap dengan rasio setiap guru mengampu empat sampai dengan delapan orang. Selain itu, untuk lokasi kegiatan belajar-mengajar dilaksanakan di Pondok Pesantren at-Tasnim,

tepatnya di dekat jl. ring road utara, belakang toko *fashion* Rumah Warna. Lokasi tersebut dipilih karena salah satu pengajar di lembaga bimbingan belajar tersebut merupakan pengajar juga di pondok pesantren at-Tasnim. Terakhir, model pembelajaran di lembaga ini dibagi menjadi tiga tingkatan dan untuk setiap lulusan dari setiap tingkatannya akan diberikan sertifikat sebagai bentuk legalitas dari kemampuannya.

4) *Digital Marketing Class*

Digital marketing class merupakan lembaga kajian yang fokus di bidang pelatihan, pengelolaan, dan pemasaran berbasis internet (*website*). Lembaga kajian ini diinisiasi oleh Surgana, salah satu kader HMI komisariat Adab UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada pelatihan tersebut peserta dilatih untuk dapat menguasai penggunaan internet sebagai salah satu media pemasaran produk dan jasa. Selanjutnya, pelatihan ini dibuka untuk umum, sehingga pesertanya tidak hanya kader HMI, bahkan lebih jauh, pesertanya tidak hanya mahasiswa, tetapi juga menampung masyarakat umum baik yang sudah terjun ke dunia kerja maupun masyarakat yang baru mau memulai usahanya.

Adapun lokasi pelatihan *digital marketing class* ini dilaksanakan di rumah Surgana, tepatnya di Dusun Salakan, Kel. Potorono, Banguntapan, Bantul. Waktu pelaksanaan kegiatan dilakukan secara fleksibel, yakni dengan menyesuaikan waktu senggang dari Surgana sebagai pemateri dan para pesertanya, sehingga tidak dapat dipastikan frekuensinya. Terkait pembiayaan, pelatihan diselenggarakan secara gratis tanpa dipungut biaya apapun, namun demikian, setiap peserta

diwajibkan untuk membawa laptop, memiliki koneksi internet, dan memiliki akun email.¹¹¹

Selain beberapa kegiatan tersebut di atas, masih banyak lagi kegiatan pelatihan lainnya yang diinisiasi oleh kader HMI, baik di Yogyakarta maupun di luar Yogyakarta. Namun demikian, tidak jarang juga kader HMI cabang Yogyakarta yang terlibat di dalam lembaga pendidikan nonformal yang sudah ada sebelumnya, sehingga perannya dalam lembaga pendidikan tersebut kurang terpublikasi kepada khalayak umum.

c. Informal

Secara sederhana, pendidikan informal merupakan pendidikan keluarga dan lingkungan, atau dapat juga dikatakan bahwa pendidikan informal merupakan segala bentuk kegiatan pendidikan yang berada diluar pendidikan formal dan non-formal. Pengelolaan pendidikan informal diselenggarakan oleh keluarga atau lingkungan dan hasilnya dapat disetarakan dengan pendidikan formal dan noformal dengan syarat peserta didik harus mengikuti dan dinyatakan lulus ujian persamaan yang memenuhi standar nasional pendidikan (SNP).¹²

Pada lingkup HMI cabang Yogyakarta, ditemukan beberapa lembaga pendidikan berbasis masyarakat (informal) yang diinisiasi dan diselenggarakan oleh kader HMI cabang Yogyakarta sendiri. Adapun beberapa lembaga pendidikan informal tersebut diantaranya sebagai berikut:

1) Taman Baca Masyarakat Pustaka Pelangi

Taman baca masyarakat ini didirikan oleh Panggih Priyo Subagyo pada tahun 2014. Lokasi taman baca masyarakat ini terletak di Blumbang, Karangasari,

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Naufal Alya, salah satu peserta *Digital Marketing Class* sekaligus ketua bidang Perguruan Tinggi dan Kemahasiswaan HMI komisariat Adab UIN Sunan Kalijaga 2019-2020

¹¹² *Ibid.*, pasal 27 ayat 1 dan 2

Pengasih, Kulon Progo. Panggi Priyo Subagio merupakan salah satu kader HMI komisariat Fishum UIN Sunan Kaljaga. Adapun beberapa bentuk kegiatan yang pernah dilakukan diantaranya pengadaan lomba seni untuk anak-anak dan rutin mengadakan lapak perpustakaan jalanan (*Pustaka on Street*). Taman baca masyarakat merupakan salah satu bentuk upaya dalam memfasilitasi pendidikan di masyarakat. Selain itu, kegiatan yang dilakukan, terutama perpustakaan jalanan, juga merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan minat baca masyarakat.¹¹³

- 2) Sajogyo Institute merupakan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang bersifat independen dan nirlaba yang bergerak di bidang penelitian, pendidikan dan latihan, dan advokasi kebijakan untuk mencapai cita-cita keadilan agraria, kemandirian desa-desa, dan kedaulatan warga negara atas tanah air Indonesia. Sajogyo Institut didirikan pada 10 maret 2005 oleh murid-murid Prof. Sajogyo di jl. Malabar, Bogor, Jawa Barat. Pada tahun 2015 hingga 2018, Eko Cahyono yang merupakan salah seorang kader HMI komisariat Ushuluddin pernah menjabat sebagai direktur di LSM tersebut. Selama Eko Cahyono menjabat sebagai direktur, cukup banyak kader HMI cabang Yogyakarta yang terlibat aktif di lembaga tersebut, diantaranya Dian Januardi (alumni HMI komisariat Ushuluddin sekaligus penulis buku MP3EI), Suanpri (alumni HMI komisariat Akakom), Amin Tohari

¹¹³ Hasil wawancara dengan Laila Nahrokh, Sekretaris Umum HMI komisariat Fishum 2015-2016 pada 19 Januari 2020 di Warung Makan Burjo Paprangan pukul 20.00 WIB

(alumni HMI komisariat Adab sekaligus pendiri LSM Satu Kata Institut).¹¹⁴

3) Tanah Air Beta (2012)

Tanah Air Beta atau lebih sering disebut TAB merupakan salah satu lembaga kajian yang fokus terhadap berbagai permasalahan sosial dan agraria. TAB didirikan oleh Sugeng Riyadi yang merupakan salah satu kader HMI komisariat Mercubuana Yogyakarta, bahkan Sugeng Riyadi pernah menjabat sebagai ketua umum HMI komisariat Mercubuana Yogyakarta pada tahun 2004. Seiring perkembangannya, TAB sempat memiliki hak cipta sebagai salah satu penerbit buku dan telah menerbitkan cukup banyak buku bacaan. Lokasi pusat kegiatan sekaligus lokasi percetakan TAB terletak di dusun Pedes, Sedayu, Bantul (dekat kampus I Universitas Mercubuana). Sehubungan dengan kontribusinya terhadap pendidikan, TAB rutin mengadakan beberapa kajian seperti kajian Ekonomi Politik (Ekopol), pelatihan penelitian, dan terkadang penelitian langsung ke lapangan (*life in*). Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh TAB bersifat terbuka untuk umum sehingga peserta kegiatannya cukup beragam mulai dari anggota HMI khususnya, mahasiswa, dan masyarakat pada umumnya yang memiliki ketertarikan untuk mempelajari lebih dalam tentang kajian sosial dan agraria.

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan Tegar Pratama selaku anggota HMI komisariat Mercubuana Yogyakarta sekaligus ketua bidang Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan, dan Kepemudaan HMI cabang Yogyakarta 2019-2020, pada tanggal 20 Januari 2020 pukul 22.00 WIB di Bento Café Maguwoharjo Tegar merupakan salah satu kader HMI cabang Yogyakarta yang sering mengikuti berbagai kegiatan di Sayogjo Institut, Tanah Air Beta, dan berbagai sosial di beberapa lembaga sosial lainnya.

4) *Social Movement Institute* (SMI) Makassar

Social Movement Institute Makassar atau yang lebih sering disebut dengan singkatan SMI Makassar merupakan salah satu lembaga kajian dan gerakan masyarakat yang fokus terhadap berbagai masalah sosial. Lembaga ini didirikan oleh Asman Abdullah, salah seorang kader HMI komisariat Tunas Bangsa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selama berproses di HMI, Asman cukup aktif bahkan sempat menjabat sebagai ketua bidang Pengembangan Wacana dan Kepustakaan (PWK) HMI cabang Yogyakarta tahun 2012. Setelah selesai mengabdikan pada kepengurusan HMI cabang Yogyakarta, Asman lebih aktif terlibat di berbagai kegiatan SMI Yogyakarta yang didirikan oleh Eko Prasetyo, kemudian hal inilah yang pada akhirnya mendorong keinginan Asman untuk mendirikan SMI di Makassar pada tahun 2017. SMI sebagai lembaga kajian dan gerakan mahasiswa bersifat terbuka untuk masyarakat umum, oleh karenanya peserta yang hadir pada berbagai kegiatannya cukup beragam. Adapun salah satu bentuk gerakan yang dilakukan oleh SMI adalah sebagai inisiator aksi rutin kamisan di Yogyakarta.¹¹⁵

Selain keempat lembaga tersebut di atas, tentunya tidak menutup kemungkinan bahwa masih banyak lagi kader HMI, baik HMI cabang Yogyakarta khususnya maupun kader HMI pada umumnya yang terlibat aktif dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan berbasis masyarakat.

¹¹⁵ Hasil wawancara dengan Indra Sanjaya selaku Sekretaris Umum HMI cabang Yogyakarta 2017-2018 di Lincak Kafe, Jl. Selokan Mataram, pada 1 Februari 2020 pukul 22.00

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian data penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa hal yang menjadi kesimpulan pada penelitian ini. Adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan perkaderan yang dilakukan oleh HMI cabang Yogyakarta yaitu dengan mengklasifikasikan setiap bentuk kegiatannya menjadi tiga jenis *training*, yaitu formal, non formal, dan informal. *Training* formal meliputi LK I (*Basic Training*) dan LK II (*Intermediate Training*). *Training* nonformal meliputi segala bentuk kegiatan pelatihan yang fokus dalam membentuk bidang keahlian tertentu (keprofesian). *Training* informal merupakan segala bentuk kegiatan yang ada di HMI selain *training* formal dan non formal. Tahapan pelaksanaan *training* formal dan non formal yakni diawali dengan penetapan program kerja saat rapat kerja, kemudian penetapan tim *Steering Committee* (SC) dan ketua *Organizing Committee* (OC) pada rapat presidium atau rapat harian, selanjutnya pembentukan susunan kepanitiaan, pembuatan proposal kegiatan, laporan kepada struktur HMI yang lebih tinggi (Cabang atau Badan Koordinasi), terakhir implementasi kegiatan dan pengawasan serta diakhiri dengan evaluasi dan pembubaran panitia.
2. Kontribusi HMI terhadap pendidikan di Indonesia dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu kontribusi perkaderan HMI dan kontribusi kader HMI. Kontribusi perkaderan HMI dapat diklasifikasikan lagi menjadi dua jenis, yaitu kontribusi langsung (sadar) dan kontribusi tidak langsung (tidak sadar). Kontribusi langsung dari perkaderan HMI terhadap pendidikan di Indonesia meliputi aspek pembentukan *soft skill*, sikap tanggung jawab, dan sikap

politik setiap anggotanya. Sedangkan untuk kontribusi tidak langsung dari perkaderan HMI meliputi aspek pembentukan mental dan wawasan melalui iklim kondusif ilmiah, dan pembentukan *hard skill* anggotanya melalui berbagai kegiatan struktural (kepanitiaan dan kepengurusan) maupun kultural. Kontribusi kader HMI terhadap pendidikan di Indonesia merupakan kontribusi berupa pengabdian diri kader HMI dalam berbagai aspek pendidikan, baik pendidikan formal, non formal, maupun informal. Pada pendidikan non formal dan informal, kontribusi kader HMI berupa gagasan dan inisiasi pembentukan lembaga kajian atau pelatihan yang bermanfaat bagi kader HMI khususnya dan masyarakat pada umumnya.

B. Saran

1. Terhadap organisasi HMI khususnya dan kepada seluruh organisasi mahasiswa pada umumnya disarankan agar melakukan pendataan secara detail terhadap seluruh alumni organisasinya sehingga diharapkan dapat memberikan *feedback* positif terhadap organisasi tersebut. Selain itu, dalam melakukan pendataan dan pengarsipan diharapkan agar dapat menggunakan dan memaksimalkan media digital yang ada sehingga memudahkan kerja organisasi.
2. Terhadap mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia khususnya, dan kepada seluruh mahasiswa pada umumnya yang ingin melakukan penelitian dan kajian lebih mendalam terhadap objek material dan objek formal yang sama disarankan untuk menggunakan pendekatan yang berbeda sehingga dapat menambah khazanah keilmuan pendidikan Islam khususnya dan dunia pendidikan umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, Abdullah., Januari 2017, *Pengembangan Pembelajaran Karakter berbasis Soft Skill di Perguruan Tinggi*, Jurnal Ishraqi, Vol. 1, no. 1
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, Bandung: Rosdakarya
- Armando, Ragil, 2016, *Dinamika HMI dan KAMMI di Kota Denpasar 1990-2014 (Kajian Tentang Pola Ideologi Gerakan Mahasiswa Islam)*", E-Jurnal Humanis, Fakultas Sastra dan Budaya Universitas Udayana, vol. 15
- Aminuddin, Ahmad Syarif, 2003, *HMI dan Wacana Revolusi Sosial*, Jakarta : Penerbit Hijau Hitam dengan Pusat Studi Paradigma Ilmu
- Badudu. J.S. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, Bali Pustaka
- Baumrid. Ahmed, E. 2002. *Effects of Authoritative Parental Control On Child Behavior*, Jakarta, Rineka Cipta
- BPL PB HMI, 2018. *Hasil Hasil Musyawarah Nasional Ke-V BPL HMI*. BPL PB HMI. Depok
- Budiyono, Amirullah, Haris, 2004, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta. Graha Ilmu
- Bustomi, Ahmad. 2018. *Peran Organisasi Mahasiswa Islam EKstra Kampus dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa (Studi atas kurikulum perkaderan PMII, HMI, IMM, KAMMI, LDK, di UIN Sunan Kalijaga)*. Thesis Magister. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga,
- Draft, Richard L. 2007, *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat
- Ecobar (ed), 2016. *Hasil Dialog dengna Freire : Sekolah Kapitalisme yang Licik*. Yogyakarta. IRCiSod

- Fahmi, Ilham, 2012, *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*, Bandung: Alfabeta
- Gunadi dan Djony. 2013. *Istilah Komunikasi*. Jakarta. Grafindo Persada
- Haris, Abdul. 2013. *Pengembangan Kualitas Sumber Pemuda Melalui Program Pelatihan, Studi Kualitatif Terhadap Program Peltihan Kader HMI di Tasikmalaya*. Thesis Magister. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Hasdiansyah, Andi 2015. *Evaluasi Keberhasilan Program Pelatihan Pemuda dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (Studi pada basic Training HMI Komkom UNM)*. Thesis Magister. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- _____. 2017. *Peran Kader HMI dalam Membangun Tradisi Ilmiah di Dalam Kampus (Studi Peran Kader HMI di Universitas Negeri Makassar)*. E-Jurnal.untirta.ac.id. Vol. 2. No. 2
- Hazil, Panglaykim, 1991, *Manajemen (Suatu Pengantar)*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Jarvis, Matt., 2000, *Teori-teori Psikologi: Pendekatan Modern*, Bandung: Nusa Media
- KOHATI PB HMI. 2018. *Hasil Musyawarah Nasional KOHATI Ke-XXIII*. KOHATI PB HMI. Ambon
- Kurniawan, Andi, dkk., 2017. *Perkembangan Himpunan Mahasiswa Islam Kota Banda Aceh Tahun 1962-1998*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah FKIP Unsyiah. Vol. 2, no. 3, Juli
- Nuryatno, Agus. 2011. *Mazhab Pendidikan Kritis*. Yogyakarta. Resist Book
- PB HMI. 2015. *Hasil-Hasil Kongres Ke-XXIX*. PB HMI. Pekanbaru
- _____. 2018. *Hail-Hasil Kongres Ke-XXX*. PB HMI. Ambon

- _____. 2016. *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Training Formal Perkaderan HMI*. Jakarta. PB HMI
- Purnama, Dita, 2018, *Analisis Peran HMI dan Cangkir Kamisan Dalam Penyusunan Agenda Setting Terhadap Penambahan Visi Misi Kota Metro 2016*, Tesis Magister, Lampung: Universitas Lampung
- Satria, Hariqo Wibawa, 2011, *Lafran Pane: Jejak Hayat dan Pemikirannya*, Jakarta : Penerbit Lingkar
- Simangunsong, Suwandi, 2017, *Ideologi Kader HMI Dalam Pembangunan Kepemimpinan Kepemudaan di Kota Medan*, Tesis Magister, Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
- Sitompul, Agus Salim. 1994. *Historiografi HMI 1994-1993*. Jakarta. Intermedia
- _____. 2008. *Sejarah Perjuangan HMI (1947-1975)*. Jakarta. Mizaka Galiza
- _____. 2001. *Pemikiran Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Tentang Keislaman-Kelindonesian 1947-1997* Disertasi Doktorat, Yogyakarta. IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- _____. 2008. *44 Indikator Kemunduran HMI*, Yogyakarta: Misaka Galiza
- Solichin, 2010, *HMI Candradimua Mahasiswa*. Jakarta. Sinergi Persadatama Found
- Soekanto, Soerjono. 1999. *Metodologi Research jilid I*. Bandung. Rosda Karya
- Soerjono dan Djoenaesih. 1997. *Istilah Komunikasi*. Yogyakarta. Liberty
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih., 2012, *Metode penelitian Pendidikan*, Bandung. Rosda Karya

Terry, George R. 2012, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Askara

Tim Penulis BPL HMI Cabang Yogyakarta, 2015. *Modul LK I HMI Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta. BPL HMI Cabang Yogyakarta

Tim Penulis Modul, 2014. *Modul BIMTES HMI KORKOM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta. KORKOM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Tim Revisi Pedoman Tesis. 2017. *Pedoman Penulisan tesis*. Yogyakarta. Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Yusuf, Ammar. 2017. *Implementasi Manajemen Pengaderan Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta. FITK UIN Sunan Kalijaga.

<https://hmicabsby.blogspot.com/2015/11/materi-ke-hmi-an.html?m=1> dikutip pada 10 Desember 2019 pukul 21.30 WIB.

<https://www.hmicabangjogja.com/profil/> dikutip pada 16 Desember 2019 pukul 22.22 WIB.



LAMPIRAN LAMPIRAN

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Surat Keputusan HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020 Pertama

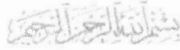


PENGURUS BESAR

HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM

(PB HMI)

(NATIONAL BOARD OF THE ASSOCIATION OF ISLAMIC UNIVERSITY STUDENTS)
Jl. Sultan Agung No. 25 A Guntur, Jakarta Selatan 12980
Website : www.pbhmi.or.id



SURAT KEPUTUSAN

PENGURUS BESAR HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM

Nomor : 206/KPTSIA/08/1440

PENGESAHAN SUSUNAN PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA PERIODE 2019-2020

Dengan senantiasa mengharap rahmat dan ridha Allah SWT, Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam (PB HMI) menetapkan :

Menimbang : Bahwa demi menjaga kesinambungan dan kelancaran mekanisme organisasi, maka perlu disahkannya Susunan Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta Periode 2019-2020.

Mengingat : 1. Pasal 15, 16, 17, 29, 30 dan 31 Anggaran Dasar HMI.
2. Pasal 15, 16, 17, 29, 30 dan 31 Anggaran Rumah Tangga HMI.

Memperhatikan :

1. Laporan hasil Konferensi Cabang Ke-LXI Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta yang dilaksanakan pada tanggal 08 Rabi'ul Awal s/d 20 Rabi'ul Akhir 1439 H bertepatan dengan tanggal 16 November s/d 28 Desember 2018 M.
2. Keputusan Konferensi Cabang Ke-LXI tahun 2018 Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Nomor : 09/KONFERCAB-LXI/04/1440 H tentang Formateur/Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Periode 2019-2020.
3. Ketetapan Konferensi Cabang Ke-LXI tahun 2018 Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Nomor : 09/KONFERCAB-LXI/04/1440 H tentang Mide Formateur Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Periode 2019-2020.
4. Surat Keputusan Formateur dan Mide Formateur Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Nomor : Ist/KPTS/F-MF/04/1440 H tentang Susunan Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Periode 2019-2020.
5. Surat Formateur Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Nomor : Ist/AF/04/1440 H tentang Permohonan Penerbitan SK tertanggal 27 Rabi'ul Akhir 1440 H bertepatan dengan tanggal 04 Januari 2019 M.
6. Saran dan pendapat yang berkembang pada rapat harian Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam (PB HMI) Periode 2018-2020 pada tanggal 19 Sya'ban 1440 H bertepatan dengan tanggal 25 April 2019 M.



PENGURUS BESAR HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (PB HMI)

(NATIONAL BOARD OF THE ASSOCIATION OF ISLAMIC UNIVERSITY STUDENTS)
Jl. Sultan Agung No. 25 A Guntur, Jakarta Selatan 12980
Website : www.pbhmi.or.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

MENENTUKAN

Menetapkan :

1. Menetapkan susunan pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Periode 2019-2020 dibawah kepemimpinan saudara MUHAMMAD AFRAVAL SAIPHEDRA dan saudara TEGAR SURUMI PRATAMA BEY masing-masing sebagai KETUA UMUM dan SEKRETARIS UMUM dengan susunan pengurus selekatapnya sebagaimana terlampir.
2. Surat keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh rasa amanah dan kepada Badan Koordinasi Himpunan Mahasiswa Islam (BKKHMI) Jawa Tengah-DIY untuk diketahui.
3. Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali jika terdapat kekeliruan di dalam penetapannya.

Billahittauq Wal Hidayah

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Ditetapkan di: Jakarta

Pada tanggal: 19 Sya'ban 1440 H

25 April 2019 M

PENGURUS BESAR
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM

ARYA KHARISMA HARDY
Pj. KETUA UMUM

TAUFAN IKHSAN TUARITA
SEKRETARIS JENDERAL



PENGURUS BESAR HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (PB HMI)

(NATIONAL BOARD OF THE ASSOCIATION OF ISLAMIC UNIVERSITY STUDENTS)
Jl. Sultan Agung No. 25 A Guntur, Jakarta Selatan 12980
Website : www.pbhmi.or.id



Lampiran : Surat Keputusan Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam (PB HMI) Nomor : 206/KPTS/A/08/1440 tentang Pengesahan Susunan Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Periode 2019-2020.

KETUA UMUM

Ketua Bidang Pembinaan Anggota

Ketua Bidang Pembinaan Aparatur Organisasi

Ketua Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan dan Pemuda

Ketua Bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi

Ketua Bidang Informasi dan Komunikasi

Ketua Bidang Pemberdayaan Perempuan

: MUHAMMAD AFRAVAL
SAIPHEDRA

: Winda Hayu Lestari

: Mul Khan Andrezza

: Muhammad Akhir

: Ulin Nuha

: Fauzan Anwar

: Siti Masyithoh Maisarah

SEKRETARIS UMUM

Wasekum Bidang Pembinaan Anggota

Wasekum Bidang Pembinaan Aparatur Organisasi

Wasekum Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan dan Pemuda

Wasekum Bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi

Wasekum Bidang Informasi dan Komunikasi

Wasekum Bidang Pemberdayaan Perempuan

: TEGAR ELRUMI
PRATAMA BEY

: Nabiel Al-Naufal Efendi

: Khairi Rahmadsyah Rambe

: Fudzi Hanafi

: Ridwan Alawi Sadad

: Afifah

: Izzatun Hasanah

BENDAHARA UMUM

Wakil Bendahara Umum

Wakil Bendahara Umum

: SUKRIADI NUHRI

: Laila Rizqia Umami

: Chandra Kartika Sari

DEPARTEMEN-DEPARTEMEN

Departemen Pembinaan Anggota

Departemen Pembinaan Aparatur Organisasi

Departemen Kemahasiswaan dan Kepemudaan

Departemen Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi

Departemen Informasi dan Komunikasi

Departemen Pemberdayaan Perempuan

: Teddy Wahyudin S

: Amir Bandar Abdul Majid

: Mochamad Choirul Anam

: Rully Baba

: Rangga Tritama

: Irwansyah

: Elfrlan Fajar Ismail

: Reza M. Nashir

: Iliham Singgih Prakosos

: Nabila Rahmah

: Putri Siti Kameliyah

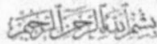
PENGURUS BESAR
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM

Surat Keputusan HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020 Kedua



PENGURUS BESAR HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (PB HMI)

(NATIONAL BOARD OF THE ASSOCIATION OF ISLAMIC UNIVERSITY STUDENTS)
Jl. Sultan Agung No. 25 A Guntur, Jakarta Selatan 12980
Website : www.pbhmi.or.id



Lampiran : Surat Keputusan Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam (PB HMI) Nomor : 206/KPTS/A/08/1440 tentang Pengesahan Susunan Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta Periode 2019-2020.

KETUA UMUM

Ketua Bidang Pembinaan Anggota
Ketua Bidang Pembinaan Aparatur Organisasi
Ketua Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan dan Pemuda
Ketua Bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi
Ketua Bidang Agraria dan Lingkungan Hidup
Ketua Bidang Partisipasi Pembangunan Daerah
Ketua Bidang Sosial Politik
Ketua Bidang Hukum dan HAM
Ketua Bidang Informasi dan Komunikasi
Ketua Bidang Pendidikan dan Kebudayaan
Ketua Bidang Pemberdayaan Umat
Ketua Bidang Pemberdayaan Perempuan

: MUHAMMAD AFRVAL
SAIPHEDRA
: Abid Ramadhan
: Nadhruna'im Abdillah
: Tegar Elrumi Pratama Bey
: Ulin Nuha
: Haedar Hafis
: Ahmad Baihaqi Nur Suffhan
: Ilham Singgih Prakoso
: Andika Rumakat
: Fauzan Anwar
: Mulkan Andreza
: Muhammad Akhir
: Siti Muthoh Maisarah

SEKRETARIS UMUM

Wasekum Bidang Pembinaan Anggota
Wasekum Bidang Pembinaan Aparatur Organisasi
Wasekum Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan dan Pemuda
Wasekum Bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi
Wasekum Bidang Agraria dan Lingkungan Hidup
Wasekum Bidang Partisipasi Pembangunan Daerah
Wasekum Bidang Sosial Politik
Wasekum Bidang Hukum dan HAM
Wasekum Bidang Informasi dan Komunikasi
Wasekum Bidang Pendidikan dan Kebudayaan
Wasekum Bidang Pemberdayaan Umat
Wasekum Bidang Pemberdayaan Perempuan

: SUPRIADI UMASANGADJI
: Nabeli Al-Naufal Efendi
: Mukadar Makatita
: Khairil Rahmadsyah Rambe
: Ridwen Alowi Sadad
: Maryadi
: Yudi Hasian Harahap
: Teddy Wahyuddin S
: Khairiwa Wardatul Khusniya
: Afifah
: Amir Bandar Abdul Majid
: Fudzi Hanafi
: Uswatun Hasanah

BENDAHARA UMUM

Wakil Bendahara Umum
Wakil Bendahara Umum

: MOHAMMAD SUHAIMI
: Sukriadi Nuhri
: Ghina Alkamah Suryawati

DEPARTEMEN-DEPARTEMEN

Departemen Pembinaan Anggota

: Ijtihad Uman
: Muhammad Waliyurrahman
: Mohammad Choirul Anam
: Ja'far Kaisupi

Departemen Pembinaan Aparatur Organisasi



PENGURUS BESAR HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (PB HMI)

(NATIONAL BOARD OF THE ASSOCIATION OF ISLAMIC UNIVERSITY STUDENTS)
Jl. Sultan Agung No. 25 A Guntur, Jakarta Selatan 12980
Website : www.pbhmi.or.id



Departemen Perguruan Tinggi Mahasiswa dan Pemuda

Departemen Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi

Departemen Agraria dan Lingkungan Hidup

Departemen Partisipasi Pembangunan Daerah

Departemen Sosial dan Politik

Departemen Hukum dan HAM

Departemen Informasi dan Komunikasi

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

Departemen Pemberdayaan Umat

Departemen Pemberdayaan Perempuan

: Rangga Tritama

Irwansyah

: Elfrian Fajor Ismail

Shevi Ikhsan

: Noor Misuarie Er Bachan

Riswanto Hadi Saputra

Fahmi

: Deni Triotomo

Andi Riski

: Husni Rais Kelerei

: Jupriadin

: Gunawan Setiyadi

Arif Setiawan

: Reza M. Nashir

: Winda Hayu Lestari

: Laila Ruzia Umami

: Rully Baba

: Nabila Rahmah

: Arby Kharisma Ristiana Wati



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

PENGURUS BESAR
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM

Dokumentasi Daftar Hadir Rapat Pengurus HMI Cabang Yogyakarta 2019-2020

26 September 2019

DAFTAR HADIR RAPAT HARIAN
PENGURUS CABANG HMI CABANG
YOGYAKARTA 2019/2020



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Bidang ITD

PIC

PAC

Dep. PAC

Sekretaris

WFO

P2G

1. Nabilurrahman		
2. MUZAM		
3. Umam		
4. Sutjipto Umam		
5. Ulu Nika		
6. Hani Farid		
7. ANRIKA RUMAHAT		
8. Dinda		
9. Anwarul Haq		
10. Yudi Hani Hani		
11. Dikharri Cahyadi		
12. Mubandika		
13. Hani		
14. Mukham Andika		
15. Abid. Ramadhan		
16. Irfansyah		
17. Fauzan A		
18. Noor Muisiric		
19. Margah		
20. Ijtihadul Umam		
21. Sarah		
22. Rangga		

Hukum Islam
Dikharri
P2G
P2G
Bendah
Agar
Dikharri
P2
PTKp
Agar
Agar
PA
PP
PTKp

Absensi Kuliah Hari Sabtu, Yogyakarta

27/11/2019

NO NAMA

1. Anwar

2. M. Afwan

3. Ilham Syah

4. Mikhail

5. Sarah

6. Yogi

7. Fadhil

8. U. Akbar

9. Teddy

10. Noha

11. Fauzan

12. Nadhuminin

13. Rangga



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Sekolah

KPP

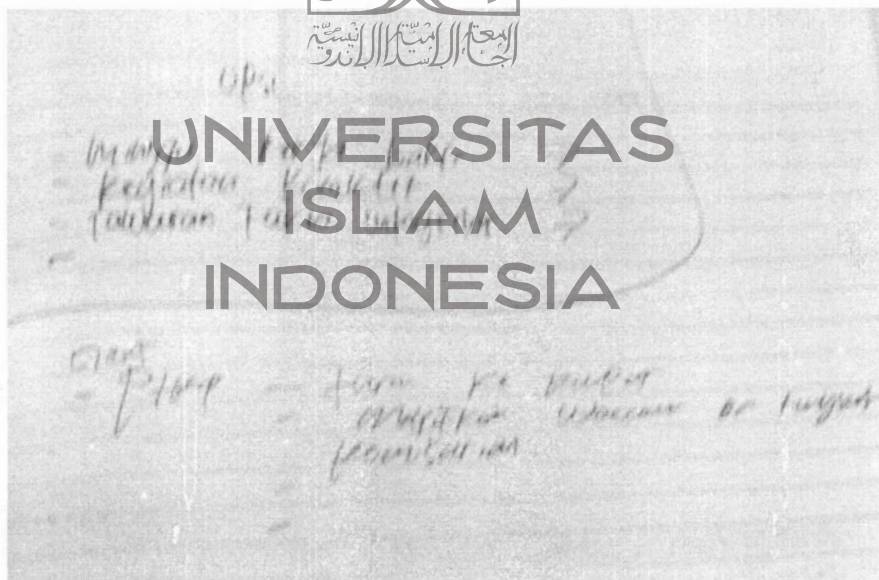
Informasi

Pro

Tekn

ABSENSI
RAHAR KE - 3
HARI CAB. YOGYAKARTA

NO.	NAMA	Jabatan	TTD
1.	M. AFRIVAL	Ketum	
2.	Mulkhan Andreta	Dikbud	
3.	Aner	Dep. PAO	
4.	Sarah	PP / KEMATI	
5.	Nekel dan	asasun k.d. PA	
6.	Mahrudin	Kab. PAO	



Nb : Hingga akhir masa penelitian, jumlah daftar hadir rapat pengurus cabang (presidium dan harian) berjumlah 11 lembar, namun tersebar ke beberapa pengurus cabang, sehingga yang yang dapat diakses oleh peneliti hanya yang ditampilkan di atas

FOTO KEGIATAN



Foto LK 1 HMI Komisariat Adab
(foto diambil pada saat penyampaian materi pengenalan lembaga-
lembaga Yogyakarta oleh Muhyil Husni selaku ketua umum HMI
komisariat Adab 2019-2020)

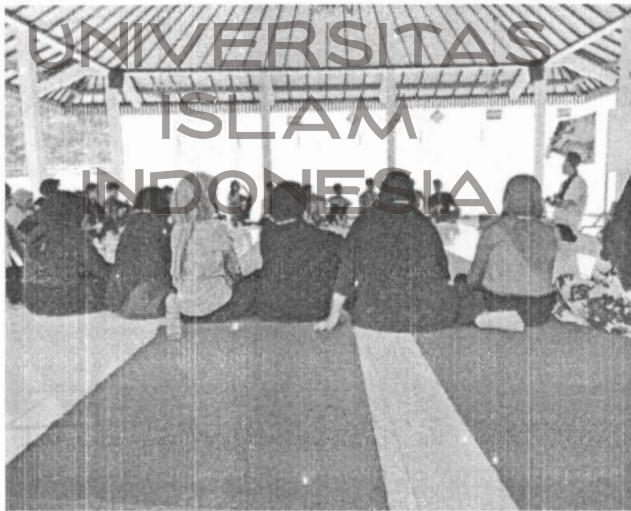


Foto LK 1 kolektif HMI Psikologi dan Komisariat Mercubuana
(foto diambil saat penyampaian materi NDP HMI oleh M. Akhir)



Foto LK I HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga
(foto diambil saat makan bersama peserta, panitia, dan pengurus
HMI komisariat Tarbiyah)



Foto kegiatan *Follow Up* (training informal) HMI komisariat
Tarbiyah materi Sejarah HMI. Peneliti berperan sebagai pemateri
pada kegiatan tersebut

CATATAN HASIL OBSERVASI

Nama kegiatan : Latihan Kader I	Waktu : 10-13 Oktoberber 2019
Penyelenggara : HMI Komisariat Tunas Bangsa UMY	Tempat : Waduk Sermo, Kulonprogo

Catatan penting :

- Jumlah Peserta 27 orang, terdiri dari 14 orang mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UMY dan sisanya mahasiswa dari fakultas lainnya di kampus UMY
- Pemateri kurang mampu menguasai suasana forum dan sering terlambat, hal ini dikeluhkan oleh peserta, panitia, dan pengurus komisariat

Ket → Master Of Training seringkali mengadakan *ice breaking* sebagai energizer bagi peserta LK

- Lokasi kegiatan yang jauh dari pemukiman warga menjadikan forum sangat bebas untuk berekspresi, namun minimnya interaksi antara kader HMI dengan masyarakat umum kecuali saat-saat tertentu

CATATAN HASIL OBSERVASI

Nama kegiatan : Latihan Kader I	Waktu : 22-25 November 2019
Penyelenggara : HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga	Tempat : Balai Lansia, Piyungan, Bantul

Catatan penting :

- Jumlah Peserta 18 orang, terdiri dari 5 orang mahasiswa Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, mahasiswa UNRIYO 2 orang, mahasiswa Mercubuana 3 orang, mahasiswa Janabada 1 orang, mahasiswa UP 45 1 orang, mahasiswa UAD 2 orang, 1 orang mahasiswa APMD, mahasiswa Fakultas Syariah UIN Suka 2 orang, dan mahasiswa UII 2 orang.
- Pemateri Konstitusi HMI berhalangan hadir dan digantikan oleh pemateri lainnya yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan
- Lokasi perbatasan kabupaten Bantul dan Sleman (izin terhadap pengurus masyarakat bantul), namun dikeluhkan oleh warga sekitar yang masuk daerah Sleman karena terkesan gaduh dan mengganggu ketentraman masyarakat

Ket → pemilik tempat memiliki masalah pribadi dengan warga sekitar lokasi, hal ini dikonfirmasi kepada warga sekitar setelah mendapatkan teguran

CATATAN HASIL OBSERVASI

Nama kegiatan : Latihan Kader I Kolektif	Waktu : 15-17 November 2019
Penyelenggara : HMI Komisariat Mercubuana dan Psikologi	Tempat : Masjid Al-Hikmah, Surobayan, Sedayu, Bantul

Catatan penting :

- Jumlah Peserta 32 orang, terdiri dari 15 orang mahasiswa komisariat Psikologi, 11 orang dari komisariat Mercubuana, sisanya mahasiswa dari kampus lainnya yang juga memiliki komisariat masing-masing
- Pemateri NDP HMI (Fandi) berhalangan hadir dan digantikan oleh pemateri lainnya yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan (Akhir)
- Karena LK ini diselenggarakan oleh dua komisariat, maka berbagai hal teknisnya dilakukan secara bersama, termasuk dengan pendanaan, perekrutan peserta, dsb.
- Ketua panitia dipilih dari komisariat Psikologi (Ozan), dan siswanya dibagi sama rata
- Sambutan acara dari masing-masing perwakilan komisariat

CATATAN HASIL OBSERVASI

Nama kegiatan : Latihan Kader I	Waktu : 29 Oktober - 1 November 2019
Penyelenggara : HMI Komisariat Adab	Tempat : Sedayu, Piyungan, Bantul

Catatan penting :

- Jumlah Peserta 18 orang, terdiri dari 6 orang mahasiswa Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga, selebihnya merupakan mahasiswa dari fakultas lain atau kampus lainnya yang tidak memiliki komisariat sehingga keanggotaannya masuk ke dalam bagian HMI komisariat Adab
- Pemateri Mission HMI berhalangan hadir (Avra) dan digantikan oleh pemateri lainnya yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan (Fauzan)
- Lokasi kegiatan yang menggunakan salah satu rumah milik warga yang berada di tengah pemukiman menyebabkan terjadinya interaksi yang aktif antara kader dan warga masyarakat di sekitar lokasi kegiatan



PROGRAM STUDI
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II, Yogyakarta 55281, Telp./Faks. (0274) 523637, Hp. 08175425 58
Website: www.master-islam.id, e-mail: mis@uii.ac.id dan mis_uin@yahoo.com

KARTU BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Ammar Yusuf NIM. : 17313080
Judul Tesis : Mengenal Derkaderan HMI dan
Kontribusinya terhadap Pendidikan Islam
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Usman Abu Bakar, M.A

Bimbingan	Tgl.	Materi Bimbingan	Tanda tangan Pembimbing
Bab I-IV	31/12/2010	Penyusunan proposal	[Signature]
	1/1/2011	Revisi proposal	[Signature]
	5/1/2011	Teori	[Signature]
	6/2/2011	Analisis	[Signature]

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA



Terakreditasi "A"
SKAN PT No. 145/BAN PT/14-01/2007

Yogyakarta,
Mengetahui
Ketua Program Studi

[Signature]
Dr. Junanah, MIS



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

PROGRAM STUDI
MAGISTER
ILMU AGAMA ISLAM
Website : masterislamic.uii.ac.id
Email : mis@uii.ac.id

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II YOGYAKARTA
Telp dan Fax (0274) 82 3037

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

No: 35/Perpus/MIAI/II/2020

Assalamu'alaikum War. Wab.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ammar Yusuf
Nomor Induk Mahasiswa : 17913080
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Usman Abu Bakar, MA
Fakultas/Prodi : MIAI FIA UII
Judul Tesis : MANAJEMEN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP PENINGKATAN OLW (Studi Analisis pada Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta) Ilmiah Karya yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan Turnitin, dengan hasil kemiripan (similarity) besar 2 (dua persen) %.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Yogyakarta, 28 Februari 2020

Kaprodi MIAI

Dr. Junanah, MIAI



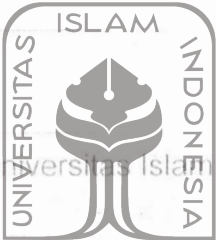
Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Dan
Kontribusinya Terhadap Pendidikan Di Indonesia (Studi Analisis
Pada Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta)

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	pt.scribd.com Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Indragiri Padang Student Paper	1%



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Exclude quotes 0.0% Exclude matches 0.0%
Exclude bibliography 0.0%

CURRICULLUM VITAE

A. Data Pribadi

1. Nama Lengkap : Ammar Yusuf
2. Tempat, Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 23 Januari 1994
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Alamat : Jl. Pulau Singkep, Gg. Perumahan Guru, Sukarama, Bandar Lampung
5. No. Hp : 0896-3112-8654
6. Email : ammaryusuf@ymail.com
7. Twitter : ammarisme
8. Instagram : prof.ammar

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Dasar :
 - SDN 2 Sukarama Bandar Lampung (2006)\
 - SMPN 24 Bandar Lampung (2009)
2. Pendidikan Menengah :
 - MAN 2 Bandar Lampung (2012)
3. Perguruan Tinggi :
 - S1 FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2012-2017)
 - S2 Magister Ilmu Agama Islam UII Yogyakarta (2017-2020)

Yogyakarta, 10 Februari 2020

Ammar Yusuf
NIM : 17913080