

**PERAN KULTUR AKADEMIS HIMPUNAN
MAHASISWA ISLAM SEBAGAI BUDAYA
ORGANISASI DALAM MEMBENTUK INSAN
AKADEMIS**

(Studi HMI Kordinator Komisariat Universitas Negeri Jakarta)



**MUHAMAD ZAKY ALBANA
4825083360**

**Skripsi Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)**

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI
(KONSENTRASI SOSIOLOGI PEMBANGUNAN)
JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

ABSTRAK

Muhamad Zaky Albana, Peran Kultur Akademis Himpunan Mahasiswa Islam Sebagai Budaya Organisasi Dalam Membentuk Insan Akademis: Studi Kasus HMI Koordinator Komisariat (Korkom) UNJ, Skripsi, Jakarta: Program Studi Sosiologi (Konsentrasi Sosiologi Pembangunan), Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta, 2013.

Skripsi ini mengkaji tentang bagaimana sesungguhnya peran dari salah satu organisasi mahasiswa terbesar dan tertua di Indonesia yaitu HMI (Himpunan Mahasiswa Islam). Sebagai salah satu organisasi yang telah banyak melahirkan tokoh-tokoh politik tentu HMI sering di identikan dengan kultur politiknya. Namun sebenarnya banyak orang yang kurang mengetahui bahwa selain kultur politik itu sendiri, kultur akademis juga banyak mempengaruhi kader-kader HMI. Sebagai buktinya banyak akademisi-akademisi ternama di Indonesia yang merupakan kader dan alumni HMI. Dengan mengambil studi kasus HMI Korkom UNJ, penulis ingin mencari tahu sejauh mana dan bagaimana peran dari HMI Korkom UNJ dalam mengembangkan kultur akademis.

Penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan mengikuti berbagai macam kegiatan yang dilakukan oleh HMI Korkom UNJ. Informan utama penelitian ini terdiri dari ketua , mantan ketua dan alumni HMI Korkom UNJ. Sedangkan untuk mendapatkan pandangan obyektif tentang HMI Korkom UNJ, peneliti juga mewawancarai mahasiswa yang menjadi kader HMI dan mahasiswa non-HMI. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara ikut langsung dalam kegiatan HMI Korkom UNJ, wawancara dan studi pustaka/dokumen. Konsep yang digunakan adalah konsep organisasi dan konsep agen-struktur Anthony Giddens yang mengemukakan bahwa struktur merupakan sesuatu yang membentuk aktor-aktor didalamnya. Dimana HMI sebagai organisasi berperan dalam membentuk kultur akademis bagi kader-kadernya.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa HMI Korkom UNJ sesungguhnya memiliki peranan yang cukup signifikan dalam hal kultur akademis dan pembentukan insan akademis. Walaupun masih terbatas pada mahasiswa yang menjadi kader HMI saja. Dalam memahami hal tersebut menggunakan konsep kesadaran Giddens dapat disimpulkan bahwa terjadi proses pembentukan kesadaran pada kader HMI Korkom UNJ. Namun juga ada perubahan orientasi perkaderan HMI dimana saat ini HMI Korkom UNJ lebih menekankan pada aspek kuantitas dibandingkan dengan aspek kualitas dari seorang kader.

Keyword : HMI, Kader, Kultur Akademis, Insan Akademis, Orientasi Perkaderan

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab/Dekan

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta

Dr. Komarudin Sahid, M. Si.

NIP. 19640301 199103 1 001

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	<u>Dian Rinanta Sari, S. Sos.</u> NIP. 19690306 199802 2 001 Ketua
2.	<u>Abdul Rahman Hamid SH. MH.</u> NIP. 19740504 200501 1 002 Sekretaris
3.	<u>Dr. Komarudin Sahid, M. Si.</u> NIP. 19640301 199103 1 001 Anggota/Pembimbing I
4.	<u>Abdil Mughis, M. Si.</u> NIP. 19840403 201012 1 002 Anggota/Pembimbing II
5.	<u>Abdi Rahmat, M. Si.</u> NIP. 19730218 200604 1 001 Anggota/Penguji Ahli

Tanggal Lulus: 26 Juli 2013

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“YAKIN USYHA SAMPAI”

**- SEBUAH PERSEMBAHAN UNTUK
SELURUH KADER HMI UNJ -**

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan pengetahuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan karunia-Nya. Skripsi ini diberi judul “Peran HMI Dalam Pengembangan Kultur Akademis Bagi Mahasiswa” dengan menggunakan studi kasus HMI Korkom UNJ. Penulis ingin mencari tahu sejauh mana dan bagaimana peran dari HMI Korkom UNJ dalam mengembangkan kultur akademis. Dalam konsep strukturasi Giddens juga disebutkan bagaimana terjadinya dualitas antara agen dengan struktur yang artinya ada hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi antara kader dengan HMI Korkom UNJ itu sendiri.

Dalam kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada para pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis dari awal proses penelitian, penulisan dan hingga skripsi ini layak mendapatkan klaim akademis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya dalam membantu penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Komarudin Sahid, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta sekaligus Dosen Pembimbing I bagi penulis. Terima kasih untuk Bapak atas segala bimbingannya selama ini.
2. Ibu Dra. Evy Clara, M. Si., selaku Ketua Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Dian Rinanta Sari, S. Sos., selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta.
4. Bapak Abdil Mughis, M. Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan, kritik dan saran terhadap pengembangan skripsi ini.
5. Bapak Abdi Rahmat, M. Si., selaku penguji ahli dalam sidang skripsi saya. Kritik dan saran dari bapak sungguh berharga bagi penulisan skripsi ini
6. Seluruh pengajar Jurusan Sosiologi, Program Studi Sosiologi Pembangunan, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta atas pengajaran serta ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Untuk Ibu dan Ayah yang telah mengkuliahkan saya dan memberi bantuan dana dan doa untuk kelancaran skripsi ini.
8. Untuk seluruh kelas Sospemb Reg 2008 yang selalu ramai dan seru, kelas terbaik yang ada di UNJ.
9. Kepada seluruh kader HMI UNJ terutama Arif Wicaksana, Anggoro Yudo Mahendro, Isa Brata Kusuma, Yudi Rianto dan juga untuk Pak Ubedillah serta Pak Suhadi yang telah bersedia menjadi narasumber bagi penulisan skripsi ini.

10. Serta untuk teman-teman seperjuangan dalam membuat skripsi Panca, Dhika, Bram 1, Bram 2, Awan dan juga Sister-sister Dini, Bochan dan Citra.

Semoga tulisan ini berguna sebagai acuan bagi pengembangan kultur akademis tidak hanya oleh HMI tapi juga organisasi-organisasi mahasiswa lainnya. Dan juga menjadi pelengkap dalam kazhanah penelitian tentang HMI yang saat ini didominasi oleh penelitian-penelitian yang bersifat politis. Dalam penulisan skripsi ini, penulis juga menyadari kemungkinan adanya kekurangan atau kesalahan yang tidak disengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan satu per satu. Karena bila penulis harus menulis semua nama kepada siapa penulis akan berterima kasih, maka skripsi ini akan tebal dengan nama-nama. Terlalu banyak orang yang baik kepada penulis dan penulis sangat bersyukur akan hal itu. Terima kasih atas doa-doa yang baik untuk penulis, yang ditunjukkan secara terang-terangan ataupun tersembunyi. Apabila penulis tidak mampu untuk membalas semua kebaikan itu, maka semoga Tuhan yang akan membalas kebaikan kalian.

Jakarta, 26 Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR SKEMA.....	ix
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Tinjauan Penelitian Sejenis.....	9
F. Kerangka Konseptual.....	13
1. Budaya dan Efektifitas Organisasi.....	13
2. Kultur Akademis Sebagai Budaya Organisasi.....	18
3. Konsep Kesadaran Giddens.....	24
4. Kader HMI.....	26
5. Korelasi Kultur Akademis Dalam Pembentukan Insan Akademis.....	28
G. Metodologi Penelitian.....	32
1. Subjek Penelitian.....	32
2. Peran Peneliti.....	34
3. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
5. Teknik Analisa Data.....	36
6. Keterbatasan Penelitian.....	36
H. Sistematika Penulisan.....	37
BAB II SEJARAH PERGERAKAN HMI DAN PERKEMBANGANNYA	
A. Pengantar.....	39
B. Sejarah Berdirinya HMI.....	40
C. Pergerakan HMI Pada Masa Orde Lama.....	43
D. HMI Dari Masa Orde Baru Hingga Era Reformasi.....	46
E. Sejarah Perkaderan HMI Dan Pemaknaan Insan Akademis.....	49
E. Azas, Tujuan dan Independensi HMI.....	51
1. Azas HMI.....	51
2. Tujuan HMI.....	53

3. Independensi HMI.....	54
F. Makna Lambang HMI Menurut AD/ART HMI.....	56
G. Profil Koordinator Komisariat (Korkom UNJ).....	57
1. Sejarah Pergerakan HMI di UNJ.....	57
2. Struktur Organisasi HMI Korkom UNJ.....	58
H. Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja Pengurus Korkom.....	65
1. Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pembinaan Anggota.....	65
2. Bidang Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan dan Kepemudaan.....	66
3. Bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi.....	67
4. Bidang Pemberdayaan Perempuan.....	67
5. Bidang Administrasi dan Kesekretariatan.....	68
6. Bidang Keuangan dan Perlengkapan.....	69

BAB III KEGIATAN HMI KORKOM UNJ SEBAGAI PERWUJUDAN KULTUR AKADEMIS HMI

A. Pengantar.....	71
B. Eksistensi Kader HMI Dalam Kehidupan Kampus Di UNJ.....	72
1. Eksistensi Kader HMI Dalam Politik Kampus.....	72
2. Eksistensi Kader HMI Dalam Kultur Akademis di Kampus.....	75
C. Latihan Kader Sebagai Awal Pembentukan Kultur Akademis Bagi Kader HMI.....	77
1. Pola Perkaderan HMI.....	77
2. Kurikulum Dan Pmateri Latihan Kader I.....	81
3. Tujuan dan Target Latihan Kader.....	85
4. Rangkaian Kegiatan Latihan Kader 1.....	86
6. Follow-Up Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Kader HMI.....	88
D. Masalah Kepengurusan Dalam HMI Korkom UNJ.....	94
E. Kegiatan Diskusi Sebagai Perwujudan Kultur Akademis HMI.....	97
1. Diskusi Internal.....	97
2. Diskusi Publik.....	100
F. Berbagai Kegiatan Aksi Yang Dilakukan HMI Korkom UNJ.....	101
G. Andil Kultur Akademis HMI Korkom UNJ Dalam Membentuk Insan Akademis.....	106
H. Kultur Akademis HMI Dan Rendahnya Tradisi Menulis.....	111

BAB IV PERAN KULTUR AKADEMIS HMI KORKOM UNJ DALAM MEMBENTUK INSAN AKADEMIS	
A. Pengantar.....	113
B. Perkaderan HMI Dalam Pandangan Efektifitas Organisasi.....	115
1. Maperca.....	120
2. Latihan Kader I.....	121
C. Pergeseran Orientasi Perkaderan HMI Dilihat Dari Konsep Ruang Dan Waktu Giddens.....	123
D. Peran Kultur Akademis HMI Korkom UNJ Dalam Membentuk Insan Akademis HMI.....	126
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	132
B. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA.....	137
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR SKEMA

Skema 2.1.	Sejarah Pergerakan HMI di UNJ Dari Waktu ke Waktu.....	58
Skema 2.2.	Struktur Kepengurusan HMI.....	60
Skema 2.3.	Struktur Kepengurusan HMI Korkom UNJ 2012-2013.....	64
Skema 3.1	Alur Perkaderan dan Pembinaan Kader HMI.....	93
Skema 4.1.	Alasan Mahasiswa Mengikuti Perkaderan HMI.....	117
Skema 4.2.	Proses Perkaderan HMI.....	127
Skema 4.3.	Proses Pembentukan Kesadaran Diskursif Pada Kader HMI.....	129
Skema 4.4	Proses Pembentukan Insan Akademis HMI Melalui Kultur Akademis HMI.....	131

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Perbandingan Studi Pustaka Terdahulu Dengan Penulis.....	12
Tabel 1.2.	Perbandingan Struktur, Sistem dan Strukturasi.....	24
Tabel 1.3.	Klasifikasi Subyek Penelitian.....	33
Tabel 3.1.	Alasan Mahasiswa Mengikuti LK 1 HMI.....	79
Tabel 3.7.	Rangkaian Materi Dalam LK 1 Korkom UNJ.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Lambang HMI.....	55
Gambar 3.1.	Kegiatan LK1 HMI Korkom UNJ Di GIC Depok.....	92
Gambar 3.2.	Diskusi Ringan Di Depan Gedung	99
Gambar 3.3.	Kegiatan Bedol Desa/Bakti Sosial Pada Bulan Ramadhan.....	102
Gambar 3.4.	Kader HMI Korkom UNJ Berfoto Bersama Usai Kegiatan Pembagian Sembako.....	103
Gambar 3.5.	Kader HMI Korkom UNJ Melaksanakan Shalat Ashar Ditengah Aksi Demonstrasi.....	104
Gambar 3.6.	Di Depan Gedung DPR/MPR.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) tidak lepas dari keikutsertaan dalam mewujudkan negara yang adil dan makmur serta mampu mensejahterakan kehidupan bangsa. HMI berdiri ketika usia Republik Indonesia masih sangat muda, oleh karena itu perjuangan HMI awalnya juga merupakan sebuah cita-cita untuk mendukung gagasan kebangsaan dari negara ini. Seperti yang dirumuskan pada Kongres I HMI yang diselenggarakan di Yogyakarta pada tanggal 30 September 1947, menurut Sulastomo perumusan tujuan awal HMI adalah mempertegak dan mengembangkan agama Islam serta mempertinggi derajat rakyat dan Negara Republik Indonesia.¹ Berdasarkan tujuan tersebut, pada awalnya HMI mempunyai tujuan politik yang bersifat nasional dan turut berjuang demi kelangsungan dari Republik Indonesia.

Namun yang kadang tidak disadari ternyata HMI juga memiliki peran yang signifikan dan tidak kalah penting dalam bidang akademis dan intelektual. Peran tersebut seakan tenggelam dalam hiruk-pikuk pergerakan politik di tubuh HMI. Kader HMI seakan lupa bahwa tujuan dari HMI yang paling utama sebenarnya adalah menciptakan insan/kader-kader akademis yang mampu dan mau mengabdikan dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu diperlukan suatu usaha untuk

¹ Sulastomo, *Hari-Hari Yang Panjang Transisi Orde Lama ke Orde Baru (Sebuah Memoar)*, Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2008, hal. 24.

mengembalikan nilai-nilai akademis yang seharusnya lebih mewarnai kehidupan bermasyarakat dari para kader HMI dibandingkan dengan nilai-nilai dan tujuan politik semata.

Sebagai salah satu organisasi mahasiswa tertua dan terbesar yang ada di Indonesia, HMI merupakan salah satu yang terdepan dalam menelurkan banyak tokoh intelektual yang berpengaruh di bidang akademis. Sejak didirikan pada tanggal 14 Rabiul Awal 1336 H atau bertepatan dengan tanggal 5 Februari 1947, HMI telah melahirkan tokoh-tokoh sekaliber Prof. Nurcholis Madjid, Prof. Deliar Noer, Prof. Arief Rahman, Prof. Komarudin Hidayat, Prof. Anis Baswedan dan masih banyak lainnya yang merupakan tokoh-tokoh yang mumpuni dan tidak diragukan lagi sebagai akademisi di Indonesia. Melalui para akademisi tersebut, selain dalam bidang keagamaan HMI juga berperan sebagai organisasi perkaderan yang memiliki tujuan dalam bidang akademis dan intelektual.

Pada masa sekarang ini, peran HMI tersebut dapat dikatakan semakin diperlukan dalam dunia kemahasiswaan di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan sejak digulirkannya reformasi terjadi kemerosotan dalam hal kultur akademis di kalangan mahasiswa di Indonesia. Menurut Agussalim Sitompul, hal itu disebabkan oleh situasi sosial saat ini yang membuat mahasiswa cenderung pragmatis dan hedonis.²

Hal itu bisa dilihat terutama dalam kehidupan di kampus sehari-hari di mana sudah jarang ditemui adanya diskusi-diskusi bebas maupun forum-forum yang

² Agussalim Sitompul, *Menyatu Dengan Umat Menyatu Dengan Bangsa*, Jakarta: Misaka Galiza, 2002, hal 40.

menjadi tempat berkumpulnya mahasiswa untuk membicarakan berbagai macam permasalahan yang sedang hangat di Indonesia. Begitu pula yang sedang terjadi di Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Sebagai kampus yang digadang-gadang sebagai kampus pendidikan yang memang banyak mencetak tenaga-tenaga pendidik, kultur akademis dan iklim intelektual di UNJ ternyata tidak cukup kuat. Bila dilihat lebih jauh, hanya sebagian kecil mahasiswa yang mempunyai minat dalam pengembangan kultur akademis bagi dirinya sendiri ataupun bagi kampus UNJ. Selain minimnya forum-forum diskusi dan kajian, penulisan-penulisan karya ilmiah maupun jurnal-jurnal oleh kalangan mahasiswa di UNJ juga bisa dibilang cukup sedikit. Hal ini bisa dilihat dari sedikitnya jurnal atau karya ilmiah mahasiswa UNJ bila dilihat di perpustakaan UNJ ataupun bila kita cari di internet.

Berdasarkan hal tersebut peran HMI dibutuhkan sebagai organisasi perkaderan yang memiliki tujuan untuk membina mahasiswa yang berilmu, beriman dan mampu menjadikan dirinya bermanfaat bagi lingkungan sekitarnya. Dalam AD/ART Pasal 4 HMI memiliki tujuan yang jelas yaitu, “Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai ALLAH SWT”³. Dengan demikian walaupun sejak dahulu banyak kader HMI yang lebih memilih memasuki dunia politik kampus seperti perebutan jabatan ketua BEM Jurusan, Fakultas atau Universitas, maupun setelah lulus dari bangku kuliah dengan masuk kedalam partai politik tertentu. Namun HMI tidak boleh melupakan amanat dari tujuannya tersebut yaitu membina

³ AD / ART *Himpunan Mahasiswa Islam*, Pasal 4.

suatu insan akademis yang mampu menciptakan peranan dalam hal apa saja yang berguna bagi masyarakat dan mau mengabdikan hidupnya untuk masyarakat pula.

Demikian pula yang tertuang dalam usaha HMI yang terdiri dari 6 (enam) poin yaitu,

1. Membina mahasiswa muslim untuk mencapai akhlakul karimah.
2. Mengembangkan potensi kreatif keilmuan, sosial dan budaya.
3. Mempelopori pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kemashlahatan masa depan umat manusia.
4. Memajukan kehidupan umat dalam dan mengamalkan dienul islam dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
5. Berperan aktif dalam dunia kemahasiswaan, perguruan tinggi dan kepemudaan untuk menopang pembangunan nasional.
6. Usaha-usaha lain yang sesuai dengan azas organisasi serta berguna untuk mencapai tujuan.⁴

Dari keenam usaha HMI tersebut dapat terlihat jelas bahwa kesemuanya menuntut peranan kader HMI dalam bidang akademis dan intelektual yang mampu mewujudkan tujuan dan usaha yang telah dijabarkan diatas.

Seperti ketika awal didirikan, dalam sistem perkaderan HMI saat ini sangat ditekankan adanya pembentukan mental akademis bagi para anggota baru melalui serangkaian latihan kader (LK) yang mencakup LK 1 (*Basic Training*), LK 2

⁴ *Ibid*, Pasal 5.

(*Intermediate Training*) dan LK 3 (*Senior Course*). Latihan kader (LK) tersebut berfungsi sebagai awal baru bagi calon anggota untuk memperdalam sifat-sifat akademis yang ada dalam diri mereka melalui berbagai macam materi dan diskusi dengan berbagai macam tema dan dilakukan oleh pemateri yang memang juga telah berpengalaman dalam memberikan materi pada latihan kader. Tidak hanya itu, banyak juga kegiatan HMI selain LK yang juga menopang nilai-nilai akademis di dalam kampus seperti contohnya adanya diskusi mingguan rutin dimana para kader dan pengurus HMI mendiskusikan berbagai macam masalah dan tidak hanya masalah politik saja seperti yang akhir-akhir ini sering dilakukan mahasiswa namun juga diskusi dengan tema-tema pendidikan, filsafat maupun yang bertemakan keislaman.

Alasan penulis memilih HMI UNJ sebagai subyek penelitian dibanding dengan organisasi ekstra kampus lainnya adalah karena sejak dahulu HMI UNJ telah mewarnai kehidupan kampus melalui berbagai macam kegiatan-kegiatan akademis dan kader-kadernya yang memiliki kualitas sehingga banyak dari mereka yang terpilih menjadi Ketua Senat atau Ketua BEM dari dahulu hingga saat ini. Selain itu salah satu kelebihan dari HMI dibanding organisasi mahasiswa Islam sejenis ialah HMI tidak memaksakan suatu mazhab tertentu. Menurut Agussalim Sitompul corak pemikiran keislaman HMI didasarkan kepada kepentingan seluruh bangsa Indonesia tanpa membedakan mazhab, aliran, suku, ras, daerah atau golongan yang didasarkan pada Islam sebagai agama kemanusiaan yang memandang semua manusia sama.⁵

⁵ Agussalim Sitompul, *Op Cit*, hal 175

Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk meneliti tentang peran HMI tersebut dalam ranah kultur akademis yang selama ini sering dilupakan dan diabaikan bahkan oleh kader HMI itu sendiri. Selain itu peranan kultur akademis HMI dalam membentuk insan akademis di UNJ tidak bisa dipandang sebelah mata, sejak masih bernama IKIP Jakarta sampai saat ini HMI telah mewarnai perkembangan dari kampus UNJ. Hal inilah yang menjadi alasan utama penulis untuk meneliti kultur akademis HMI dan perannya dalam membentuk insan akademis.

B. Permasalahan Penelitian

Merujuk pada latar belakang masalah diatas, yaitu minimnya kegiatan-kegiatan diskusi dan kajian di kalangan mahasiswa UNJ. Sehingga mahasiswa UNJ saat ini seakan kehilangan kultur akademisnya yang bisa berakibat pada terbentuknya pola hidup pragmatis dan hedonis pada mahasiswa. Disinilah diperlukan peran dari organisasi-organisasi kampus baik yang intra kampus maupun ekstra kampus sebagai wadah bagi mahasiswa dalam mengaktualisasikan kultur akademis.

HMI sebagai salah satu organisasi ekstra kampus yang mempunyai sejarah panjang di UNJ memiliki suatu kultur akademis yang telah menjadi budaya organisasi HMI itu sendiri. Kultur akademis HMI dapat dilihat dari kegiatan perkaderan HMI dan juga dari kegiatan-kegiatan diskusi, seminar, aksi sosial dan aksi demonstrasi. Selain itu, HMI juga memiliki tujuan utama dalam membentuk mahasiswa menjadi insan akademis. Yang artinya ada korelasi antara pengembangan kultur akademis dengan pembentukan insan akademis tersebut.

Berdasarkan paparan diatas, permasalahan penelitian diformulasikan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pembentukan kultur akademis HMI dalam bentuk perkaderan dan kegiatan HMI Korkom UNJ ?
2. Bagaimana peran kultur akademis HMI Korkom UNJ dalam membentuk insan akademis?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian tersebut. Yaitu menjabarkan program dan kegiatan HMI Korkom UNJ serta menggambarkan peranan program dan kegiatan tersebut dalam pembentukan kultur akademis HMI. Dengan program dan kegiatan tersebut, nantinya akan membuat mahasiswa menjadi insan akademis sebagaimana yang telah disebutkan dalam tujuan HMI. Oleh karena itu, penelitian ini juga bertujuan untuk melihat lebih mendalam bagaimana peranan HMI Korkom UNJ dalam pengembangan kultur akademis yang nantinya dapat membentuk kader-kadernya menjadi insan akademis HMI.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat mengembangkan ilmu dan wawasan yang diperoleh penulis dibidang sosiologi organisasi, karena penelitian ini mengkaji bagaimana peran suatu organisasi dalam kehidupan akademis di kampus. Selain itu penggunaan konsep-konsep dari teori strukturasi Anthony Giddens juga

dapat membantu bagaimana kita memahami teori-teori sosiologi modern yang sedang berkembang pada saat ini.

Sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini adalah dengan adanya penelitian ini, HMI diharapkan dapat berkembang kearah yang lebih baik lagi terutama dalam hal kultur akademis. Karena saat ini ada kecenderungan dalam HMI seperti dalam kongres terakhir HMI di Jakarta dimana terjadi kericuhan ketika pemilihan ketua umum PB HMI. Hal tersebut semestinya bisa dihindari mengingat seorang insan akademis HMI yang telah dibentuk oleh kultur akademis yang sedemikian rupa seharusnya memiliki pola fikir yang mengedepankan nilai-nilai akademis dibanding dengan cara-cara kekerasan. Sedangkan manfaat untuk kader-kader HMI, diharapkan bahwa kader HMI Korkom UNJ dapat kembali mengembangkan diri dalam kultur akademis HMI yang banyak terdapat dalam berbagai kegiatan-kegiatan HMI Korkom UNJ itu sendiri. Dengan penelitian ini kader-kader HMI Korkom UNJ yang tadinya kurang aktif atau berminat dalam kegiatan diskusi, kajian, aksi sosial dan demonstrasi diharapkan dapat berpartisipasi lebih aktif lagi, karena kegiatan-kegiatan tersebut bisa mendorong mereka untuk menjadi insan akademis HMI seperti yang telah dijabarkan dalam tujuan HMI.

Sedangkan untuk mahasiswa pada umumnya, penelitian ini berguna dalam membangkitkan kembali gairah kultur akademis di UNJ yang saat ini dirasa kurang terasa seperti dahulu saat masa-masa pergolakan politik orde baru dimana mahasiswa-mahasiswa UNJ/IKIP Jakarta menjadi salah satu ujung tombak pergerakan mahasiswa di Jakarta. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat bagi

mahasiswa yang kurang mengetahui kegiatan-kegiatan dari berbagai organisasi di UNJ yang salah satunya adalah HMI Korkom UNJ dimana kegiatan-kegiatan tersebut dapat berguna bagi mahasiswa itu sendiri melalui kultur akademis tersebut.

E. Tinjauan Penelitian Sejenis

Penulis juga mencari beberapa karya yang berhubungan dengan masalah yang akan di kaji pada skripsi ini. Hal ini dimaksud agar tidak terjadi kesamaan pembahasan masalah dan juga sebagai perbandingan atas permasalahan yang akan dibahas. Yang pertama adalah skripsi dari Dwi Nursaibatul Hasanah dengan judul “Organisasi Sebagai Arena Pembelajaran Kecakapan Sosial” dengan studi kasus PMII Komisariat UNJ yang memiliki akar permasalahan yang sama dengan penelitian dalam skripsi ini.

Penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana kecakapan berorganisasi yang berlangsung di PMII (Perhimpunan Mahasiswa Islam Indonesia) Komisariat UNJ. Dalam penelitian tersebut, digunakan teori agen-struktur Giddens. Disana dijelaskan bagaimana berhasil atau tidaknya pembelajaran organisasi pada anggota tidak terlepas dari hubungan antara agen dengan struktur di dalamnya. Dalam perkembangannya, PMII di UNJ semakin mendapat tanggung jawab yang besar dalam pembelajaran organisasi tiap anggotanya. Pada penelitian tersebut dijelaskan beberapa cara yang ditempuh untuk memberikan pembelajaran kepada anggota PMII tersebut, yaitu dengan cara latihan kader formal maupun informal. Contoh dari latihan kader formal seperti MAPABA (Masa Pengenalan Anggota Baru) yang dilanjutkan

dengan follow-up berupa pendalaman materi-materi yang telah diberikan pada saat acara MAPABA.

Selain hal diatas, penelitian tersebut juga menjelaskan bagaimana keberhasilan PMII dalam menjalankan pembelajaran yang dipengaruhi oleh hubungan agen-struktur. Artinya ada hubungan timbal balik antara keduanya tanpa adanya dominasi dari struktur terhadap agen. Ketika organisasi memberikan pembelajaran berorganisasi kepada anggotanya, maka secara tidak langsung organisasi tersebut sudah mengalami pembelajaran pula. Maka dari itu pembelajaran organisasi harus dilaksanakan secara lengkap, yaitu dimulai dari pembelajaran individu, pembelajaran kelompok dan pembelajaran organisasi.

Yang kedua adalah tesis dari Ubedillah Badrun dengan judul “Radikalisasi Gerakan Mahasiswa” dengan studi kasus HMI MPO tahun 1998-2001 yang memiliki persamaan pada studi kajian yaitu tentang HMI namun berbeda dalam menentukan sudut pandang penelitian dimana dalam tesis tersebut lebih merupakan kajian politik.

Penelitian tersebut mengkaji bagaimana terjadinya radikalisasi pada gerakan HMI MPO pada tahun 1998 ketika terjadi pergolakan politik di Indonesia, dimana pada saat itu merupakan tahun tumbangnya rezim orde baru pimpinan Soeharto. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa radikalisasi gerakan HMI MPO pada saat itu merupakan respon dari kader-kadernya terhadap kondisi Indonesia yang pada saat itu tengah bergejolak. Radikalisasi itu, menurut penelitian tersebut merupakan hasil dari peranan para pengader dan alumni HMI MPO yang menularkan pemikiran radikalisasinya terhadap kader-kader HMI MPO.

Selain itu, dijelaskan pula bahwa radikalisasi tersebut juga dipengaruhi oleh pemikiran-pemikiran politik Islam yang radikal seperti pemikiran dari Murtadha Muthahari, Ali Syariati dan Ayatullah Khomaini. Kemudian pemikiran-pemikiran tersebut mempengaruhi HMI MPO dalam penyusunan khittah perjuangannya, dimana hal tersebut merupakan acuan dasar bagi kader-kader HMI MPO dalam memperjuangkan tujuannya.

Untuk penelitian yang menjadi bahan tinjauan selanjutnya adalah skripsi karya Fitriah dari Jurusan Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Jakarta yang berjudul “Orientasi Keislaman Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Pasca Reformasi”. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bagaimana proses perkaderan di HMI pasca reformasi yang walaupun diatas kertas tidak mengalami perubahan sejak kongres HMI ke 21 di Jambi, namun pasca reformasi terjadi perubahan orientasi perkaderan HMI dimana lebih ditekankan pada aspek kuantitas untuk mencari sebanyak mungkin kader baru tetapi melupakan kualitas dari kader-kader tersebut. Dalam penelitian tersebut juga dijelaskan bagaimana pola perkaderan HMI dari masa ke masa yang telah melalui beragam tantangan seperti adanya penerapan asas tunggal Pancasila pada masa orde baru sampai kepada terjadinya pergeseran paradigma tentang pola fikir sebagian besar kader HMI yang mulai mengarah kepada masalah perpolitikan dan mulai melupakan pengembangan keilmuan terutama dalam bidang agama islam.

Dijelaskan juga hal tersebut merupakan cerminan dari semakin ditinggalkanya pola-pola perkaderan yang menonjolkan kepentingan-kepentingan dakwah dan

akademis yang mulai mengarah kepada kepentingan politik. Di era reformasi dimana banyak alumni-alumni HMI yang secara langsung terlibat dalam dunia perpolitikan di negeri ini sehingga menimbulkan semacam pergeseran orientasi dari sistem perkaderan yang lebih mengarah kepada masalah-masalah politik.

Tabel 1.1. Perbandingan Studi Pustaka Terdahulu dengan Penulis

Judul	Penulis	Fokus	Persamaan Dengan Penulis	Perbedaan Dengan Penulis
<i>Organisasi Sebagai Arena Pembelajaran Kecakapan Sosial</i>	Dwi Nursaibatul Hasanah	PMII sebagai organisasi pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Subyek penelitian tentang organisasi mahasiswa di UNJ • Menggunakan konsep agen struktur Giddens 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisasi dianggap berperan dalam kecakapan sosial, tetapi tidak dibahas lebih jauh tentang kultur akademis. padahal sebagai organisasi perkaderan yang mirip dengan HMI, PMII seharusnya juga seharusnya memiliki peran yang juga serupa dengan HMI.
<i>Radikalisasi Gerakan Mahasiswa Studi Kasus HMI MPO 1998-2001</i>	Ubedillah Badrun	Radikalisasi pada gerakan HMI MPO dan pemikiran politik islam radikal	<ul style="list-style-type: none"> • Subyek penelitian tentang pergerakan mahasiswa • Mengkaji tentang gerakan HMI, walaupun ada perbedaan antara HMI MPO dengan HMI Dipo namun keduanya memiliki akar yang sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Berbeda bidang kajian dimana penelitian ini mengkaji secara politik sedangkan penulis mengkaji dari sisi sosiologi • Penelitian ini kajiannya bersifat nasional, sedangkan penulis meneliti HMI pada lingkup kampus

<i>Orientasi Keislaman Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Pasca Reformasi</i>	Fitriah	Pergeseran pola perkaderan di HMI pasca reformasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitatif deskriptif • Sama-sama Mengkaji gerakan HMI • Memuat tentang masalah perkaderan di HMI 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian Fitriah hanya memandang perubahan orientasi perkaderan HMI dari sisi politik saja sedangkan penulis mencoba untuk menjelaskannya dari sisi akademis • Dalam penelitian Fitriah melakukan generalisasi terhadap pola perkaderan HMI, padahal perkaderan HMI pelaksanaannya berbeda-beda pada setiap komisariat.
--	---------	---	---	--

Sumber: Hasil Olahan Penulis, Tahun 2013.

F. Kerangka Konseptual

1. Budaya Dan Efektifitas Organisasi

Masyarakat dewasa ini merupakan kumpulan dari berbagai macam organisasi. Menurut Etzioni, Manusia dilahirkan di dalam organisasi, dididik melalui organisasi dan kita juga melalui sebagian besar hidup kita dengan bekerja untuk kepentingan organisasi.⁶ Dalam berorganisasi manusia berinteraksi dan mendapatkan berbagai macam pengetahuan serta membentuk suatu ikatan timbal balik antar sesama manusia. Selain itu organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun individu secara efisien jika dibandingkan dengan

⁶ Amitai Etzioni, *Organisasi-Organisasi Modern*, Jakarta: Penerbit UI Pustaka Bradjaguna, 1982, hal 1

kelompok-kelompok yang lebih kecil. Organisasi bukanlah hal baru dalam kehidupan manusia, sejak dahulu masyarakat dunia dibentuk melalui berbagai macam organisasi yang memiliki fungsi dan tujuan masing-masing. Sebagai makhluk sosial sudah tentu manusia membutuhkan suatu organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu segala aspek kehidupan manusia tidak dapat terlepas dari organisasi itu sendiri, baik organisasi formal maupun non-formal.

Mengutip pernyataan Talcott Parsons dalam Etzioni yang mendefinisikan organisasi sebagai “suatu unit sosial (pengelompokan manusia) yang sengaja dibentuk dan dibentuk kembali dengan penuh pertimbangan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu”.⁷ Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa organisasi dibentuk untuk memenuhi suatu tujuan ataupun kepentingan bersama dari berbagai macam individu. Dalam hal ini organisasi banyak mengandung hubungan antar manusia (*human relationship*) yang memiliki kesamaan tujuan namun tidak jarang melahirkan konflik dalam menentukan dan pelaksanaan tujuan tersebut. Organisasi sendiri secara garis besar terbagi menjadi dua, yaitu organisasi formal dan organisasi non-formal. Organisasi formal merupakan organisasi yang memiliki struktur, perencanaan dan kehendak yang meliputi bagian-bagian resmi otoritas dan tanggung jawab yang disebut sebagai struktur organisasi. Sedangkan organisasi non-formal meliputi setiap pengelompokan diri yang wajar dari orang-orang menurut kepribadian

⁷ Ibid hal 3

dan kebutuhan mereka ketimbang menuntut sesuatu secara resmi.⁸ Pada umumnya organisasi ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan, tanggung jawab dan komunikasi. Hal tersebut merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak dipolakan begitu saja atau disusun menurut cara-cara tradisional, melainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
2. Adanya satu atau beberapa pusat kekuasaan yang berfungsi mengawasi dan mengendalikan usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya.
3. Pergantian anggota, dalam hal ini apabila ada anggota dari organisasi yang dianggap tidak bekerja dengan baik dan efisien maka dapat digantikan oleh yang lain atau dapat dilakukan pertukaran posisi dalam struktur organisasi.⁹

Sedangkan budaya organisasi sendiri menurut Budiharjo bisa diartikan sebagai seperangkat nilai dan norma yang di pertahankan sebagai pedoman anggota untuk berperilaku.¹⁰ Budaya organisasi berfungsi antara lain sebagai pemberi identitas, perekat komitmen, peningkat stabilitas sistem sosial dan pengaruh perilaku.¹¹ Dengan demikian budaya organisasi dapat dikaitkan dengan berbagai macam kebiasaan-

⁸ Stan Kossen, *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1993, hal 8

⁹ *Ibid* hal 4

¹⁰ Andreas Budiharjo, *Organisasi : Menuju Pencapaian Kerja Optimum*, Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing, 2011, hal 31.

¹¹ *Ibid*, hal 32

kebiasaan, tindakan dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Dalam HMI Korkom UNJ sendiri, salah satu budaya organisasi tersebut adalah kultur akademis HMI yang bisa dicerminkan pada berbagai kegiatan-kegiatan yang dilakukan, mulai dari perkaderan sampai kegiatan diskusi maupun berbagai macam aksi-aksi sosial dan demonstrasi.

Selanjutnya dalam setiap organisasi pasti memiliki apa yang dinamakan sebagai dasar atau landasan dari pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam organisasi-organisasi di Indonesia pada masa sekarang biasanya memiliki apa yang dinamakan sebagai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART). AD/ART sendiri memiliki fungsi sebagai landasan utama bagi para anggota untuk menjalankan roda organisasi, yang biasanya ditulis dalam bentuk pasal, ayat dan bab. Dalam AD/ART tersebut dirumuskan bagaimana cara organisasi dalam mencapai tujuannya yang telah digariskan sedari awal terbentuknya organisasi tersebut.

HMI sendiri memiliki acuan AD/ART yang telah dirumuskan sejak tahun 1953 dan terus mengalami berbagai macam penyempurnaan pada setiap kongres HMI. AD/ART HMI terdiri dari 9 bab dan 19 pasal yang isinya berupa aturan-aturan dan penentuan tujuan dari organisasi HMI. Dalam bab 4 pasal 8 disebutkan bahwa HMI berfungsi sebagai organisasi kader, hal itu berarti HMI harus melakukan sistem perkaderan berupa pemberian pelatihan, pendidikan dan pembelajaran terhadap kader-kadernya. Ada beberapa tahap dalam sistem perkaderan HMI, yang pertama adalah latihan kader (LK) yang terdiri dari LK1, LK2 dan LK3. Dalam setiap latihan kader tersebut akan diberikan materi-materi berupa tujuan dan langkah-langkah yang

akan diambil oleh setiap kader HMI nantinya. Selain itu dalam latihan kader juga diberikan materi motivasi, cara berorganisasi yang baik, nilai dasar perjuangan (NDP) HMI dan berbagai macam materi lainnya yang akan berguna bagi para kader jika telah lulus dari LK dan terjun langsung dalam organisasi HMI.

Selanjutnya untuk melihat sejauh mana perkaderan HMI mampu merubah sikap dan cara pandang seorang kadernya, maka perlu sebuah alat analisa untuk melihat bagaimana hal tersebut terjadi. Untuk itu dalam penelitian ini digunakan juga konsep efektifitas organisasi dalam menunjukkan sejauh mana HMI di UNJ merealisasikan tujuannya. Menurut Daft dalam Budiharjo, ada lima dimensi keefektifan organisasi, yaitu:

- Pendekatan sasaran (goal attainment approach) yang mengemukakan bahwa keefektifan organisasi berdasarkan pencapaian hasil yang bisa diukur terutama dalam hal kuantitas.
- Pendekatan sistem (system approach) menekankan pada sasaran jangka panjang dengan mengindahkan interaksi antara organisasi dengan lingkungannya. Jadi penekanannya tidak hanya kepada hasil secara kuantitas tetapi juga kepada sisi kualitas.
- Pendekatan stakeholder menekankan kepada kepuasan konstituen dalam suatu lingkungan.
- Pendekatan proses internal (internal proses) mengukur kesehatan internal suatu organisasi.

- Pendekatan nilai bersaing (*competing values approach*) menekankan pada penilaian subyektif seseorang terhadap organisasinya.¹²

Oleh karena itu, dengan lima pendekatan diatas dalam penelitian ini akan ditentukan selanjutnya pada bab IV pendekatan mana yang lebih sesuai dengan kondisi HMI Korkom UNJ pada saat ini. Dengan demikian organisasi bukanlah hanya sebagai tempat sekumpulan individu untuk meraih suatu tujuan tetapi juga tempat bagaimana mereka belajar dan mendapatkan berbagai macam pengetahuan yang nantinya akan berguna saat mereka terjun ke masyarakat. Hal inilah yang dimaksudkan sebagai peran organisasi terhadap para anggotanya dan hal tersebut kadang kala tidak disadari namun lambat laun akan terasa bahwa setiap pemikiran, tingkah laku dan kepribadian anggota suatu organisasi dipengaruhi oleh organisasi tempat mereka bernaung tersebut.

2. Kultur Akademis HMI Sebagai Budaya Organisasi

Secara harfiah, kata *culture* (kultur) merupakan kata asing yang mempunyai padanan kata yang sama dengan kebudayaan. Menurut Koentjaraningrat kata kultur berasal dari bahasa latin "*colere*" yang berarti mengerjakan, mengolah tanah atau bertani, dari pengertian tersebut kata kultur bisa dikembangkan menjadi sebagai segala daya upaya serta tindakan manusia untuk mengolah tanah dan mengubah alam.¹³ Definisi kultur dapat dikembangkan menjadi "segala sesuatu hasil dari sikap, kepercayaan, ide, pengetahuan dan perbuatan serta nilai-nilai yang dipegang oleh

¹² Andreas Budiharjo, Op Cit, hal 19-20

¹³ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Penerbit Bineka Cipta, 2009, hal 146

anggota berbagai kelompok masyarakat mengenai dirinya sendiri dan menunjukkan perilaku total dari suatu kelompok masyarakat”.¹⁴ Sementara itu, Jhon J Macionis dalam bukunya *Sociology* mendefinisikan kultur sebagai :

*“Culture is defined as the beliefs, values, behavior and material object shared by particular people, but culture involves than simply adding up all the ways people act and thinking and assesing the sum of their possessions, culture melds past and present, synthesizing achievement and aspiration”.*¹⁵

Artinya, kultur merupakan suatu sistem kepercayaan, nilai-nilai kebiasaan dan objek-objek material yang dipraktikan oleh sebagian masyarakat. Kultur dalam pengertian tersebut bisa juga berarti suatu tatanan nilai-nilai dan kebiasaan yang dilakukan sekelompok orang dalam masyarakat yang telah menjadi ciri khas dari kelompok tersebut dan menjadi acuan dasar dalam melakukan tindakan sosial.

Sementara itu, J.J.Hoeningman membagi wujud kultur menjadi tiga, yaitu gagasan, aktivitas dan artefak.

1. Gagasan (wujud ideal)

Wujud ideal kultur adalah kumpulan ide, gagasan, nilai, norma, peraturan dan sebagainya yang bersifat abstrak. Wujudnya hanya ada dalam kepala atau di dalam alam pemikiran masyarakat. Jika masyarakat tersebut menyatakan gagasan mereka dalam bentuk tulisan, maka lokasi dari kebudayaan ideal itu berada dalam karangan dan buku-buku hasil karya para penulis warga masyarakat tersebut.

¹⁴ M Dahlan Y Albarry, *Kamus Induk Istilah Ilmiah*, Surabaya: Penerbit Target Press, 2003, hal 126

¹⁵ Jhon J Macionis, *Sociology*, New Jersey: Prentice Hall Inc, 1993, hal 62

2. Aktivitas (tindakan)

Aktivitas adalah wujud kultur dari tindakan berpola dari individu dalam suatu masyarakat. Wujud ini sering kali disebut sebagai sistem sosial, yang terdiri dari aktivitas-aktivitas manusia yang saling berinteraksi, mengadakan kontak serta bergaul dengan manusia lainnya menurut pola-pola tertentu. Sifatnya kongkret, terjadi dalam kehidupan sehari-hari, dapat di amati dan didokumentasikan.

3. Artefak (karya)

Artefak merupakan wujud dari aktivitas, perbuatan dan karya manusia dalam masyarakat berupa benda-benda atau hal-hal yang dapat diraba, dilihat dan didokumentasikan. Melalui perwujudan karya inilah kita bisa melihat hasil dari pengaruh suatu kultur terhadap individu ataupun masyarakat tersebut.¹⁶

Sedangkan dalam pandangan Talcott Parsons, kultur didefinisikan sebagai sistem simbol yang terpola, teratur, yang menjadi sasaran orientasi aktor, aspek-aspek sistem kepribadian yang sudah terinternalisasikan dan pola-pola yang sudah terlembagakan dalam sistem sosial.¹⁷ Definisi kultur menurut Talcott Parsons tersebut lebih ditekankan kepada hubungan antara aktor dengan sistem sosial. Dalam kaitanya dengan HMI maka kader-kader HMI sebagai aktor sosial dikampus memiliki peran penting dalam penyebaran kultur akademis yang ada di HMI Korkom UNJ. Lebih

¹⁶ Hermianto, *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hal 26

¹⁷ Geroge Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2004, hal 130

jauh lagi Parsons juga mengatakan bahwa kultur dapat dipindahkan dari suatu sistem sosial ke sistem sosial lain melalui penyebaran (difusi) dan dapat dipindahkan dari satu sistem kepribadian ke sistem kepribadian lain melalui proses belajar dan sosialisasi.¹⁸

Sedangkan menurut Robert K. Merton, kultur adalah seperangkat nilai normatif yang terorganisasi, yang menentukan bersama perilaku anggota masyarakat atau anggota kelompok.¹⁹ Secara umum, definisi kultur menurut Merton sudah sangat memadai. Apalagi Merton juga mengatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kultur tersebut dengan struktur yang didefinisikan sebagai seperangkat hubungan sosial yang terorganisasi, yang dengan berbagai cara melibatkan anggota masyarakat atau kelompok di dalamnya.²⁰

Berdasarkan definisi diatas dapat dijelaskan bahwa kultur merupakan suatu yang sangat erat kaitanya dengan kelompok-kelompok dalam masyarakat. Dan walaupun masih terdapat peranan dari individu namun secara umum kultur lebih merupakan suatu tatanan atau sistem yang terbentuk dalam suatu kelompok atau organisasi yang kemudian menyebarkannya kepada anggota dari kelompok atau organisasi tersebut. Kultur sebagai suatu sistem gagasan mampu mendorong pola perilaku yang khas pada setiap kelompok dan organisasi dalam masyarakat.²¹ Dengan demikian kultur dapat menjadi ciri khas tertentu yang dapat membedakan suatu

¹⁸ *Ibid*, hal 130

¹⁹ *Ibid*, hal 142

²⁰ *Ibid* hal 142

²¹ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Penerbit Bineka Cipta, 2009, hal 147

kelompok atau organisasi tertentu dengan yang lainnya. Seperti misalnya perbedaan kultur keagamaan dalam dua organisasi massa islam yaitu NU dan Muhammadiyah yang dalam banyak hal kita bisa mengidentifikasi perbedaan dari anggota kedua organisasi tersebut melalui perilaku dan ciri-ciri tertentu dalam kegiatan ibadah mereka sehari-hari.

Kata akademis sendiri berdasarkan sejarahnya berasal dari bahasa Yunani yakni “*Academos*” yang berarti sebuah taman umum (plasa) disebelah barat laut kota Athena. *Academos* adalah nama seorang pahlawan Yunani yang terbunuh pada saat terjadinya Perang Troya. Pada plasa inilah Socrates berpidato dan membuka arena perdebatan tentang berbagai macam hal. Tempat ini juga menjadi tempat Plato melakukan dialog dan mengajarkan pikiran-pikiran filosofisnya kepada orang-orang yang datang. Plato lalu mendirikan sekolah yang diberi nama “*Akademia*”. Sekolah ini dirancangnya sebagai pusat penyelidikan ilmiah. Dengan itu Plato hendak merealisasikan cita-citanya, yaitu memberikan pendidikan intensif dalam bidang ilmu pengetahuan dan filsafat kepada orang-orang muda yang akan menjadi pemimpin politik nantinya.²² Berdasarkan hal ini, inti dari pengertian akademis adalah keadaan dimana orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan dan sekaligus mengujinya secara jujur, terbuka dan leluasa.

Jika ditarik persamaan dari berbagai macam definisi dan penjelasan diatas, “kultur akademis merupakan suatu tatanan nilai yang terorganisasi dan cara hidup dari masyarakat yang beranekaragam, majemuk dan multikultural yang bernaung

²² K. Bertens, *Sejarah Filsafat Yunani*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1999, hal 118

dalam sebuah institusi atau organisasi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai kebenaran ilmiah dan obyektifitas serta dapat menentukan perilaku bersama dalam anggota institusi atau organisasi tersebut”. Kultur tersebut dibangun berdasarkan prinsip kebebasan berfikir, berpendapat dan mimbar akademis dalam suasana akademis yang dinamis, terbuka dan ilmiah. Disini bisa dilihat bahwa kultur akademis merupakan salah satu bentuk dari budaya organisasi yang berlaku dalam membentuk dan menentukan anggota organisasi tersebut dalam berlaku serta bisa dijadikan acuan dasar dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam HMI sendiri, salah satu budaya organisasi tersebut adalah kultur akademis HMI. Kultur akademis tersebut akan sangat terasa disaat calon kader baru akan mengikuti acara latihan kader (LK). Dalam LK sendiri para calon kader diberi latihan bagaimana cara untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau perbedaan dengan menggunakan kerangka berfikir yang ilmiah, obyektif, empiris, rasional dan menggunakan berbagai macam acuan yang terpercaya. Begitupula ketika para kader sudah menjadi bagian dari HMI itu sendiri, kultur akademis akan semakin terasa ketika para kader dihadapkan pada persoalan yang sebenarnya dan harus mencari solusi berdasarkan nilai-nilai dan prinsip ilmiah tersebut. Dan walaupun seorang kader HMI yang telah menjadi alumni dan kemudian turun ke masyarakat, dia juga tidak boleh melupakan semua nilai-nilai dan kultur akademis yang pernah didapatkannya karena tujuan dari HMI sendiri yang utama adalah membentuk seorang “insan akademis”.

3. Konsep Kesadaran Giddens

Dalam konsep agen dan struktur dapat dijelaskan bagaimana terjadinya dualitas antara agen dengan struktur yang artinya ada hubungan saling mempengaruhi diantara keduanya. Anthony Giddens menyebutkan bahwa “struktur merupakan apa yang membentuk dan menentukan terhadap kehidupan sosial para aktornya”.²³ Bagi Giddens struktur merujuk pada aturan-aturan dan sarana-sarana atau sumber daya yang memiliki perlengkapan-perengkapan struktural yang memungkinkan pengikatan ruang dan waktu yang mereproduksi praktik-praktik sosial dalam sistem-sistem sosial kehidupan masyarakat.²⁴ Giddens memformulasikan konsep struktur, sistem, dan strukturasi sebagai berikut :

Tabel 1.2.

Perbandingan Struktur, Sistem dan Strukturasi

Struktur	Sistem	Strukturasi
Aturan dan sumber daya atau seperangkat relasi transformasi, terorganisasi sebagai kelengkapan-kelengkapan dari sistem-sistem sosial.	Relasi-relasi yang direproduksi di antara para aktor atau kolektivitas, terorganisasi sebagai praktik-praktik sosial reguler.	Kondisi-kondisi yang mengatur keterulangan atau transformasi struktur-struktur, dan karenanya reproduksi sistem-sistem sosial itu sendiri.

Sumber : Anthony Giddens, *The Constitution Of Society*, Yogyakarta: 2011, Penerbit Pedati, hal 31.

²³ George Ritzer dan Douglas J Goodman, *Teori Sosiologi Modern*, Jakarta: Prenada Kencana Media Group, 2004, hal 510

²⁴ Anthony Giddens. *Teori Strukturasi: Dasar-dasar Pembentukan Struktur Sosial Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hal 40

Agen atau pelaku adalah orang-orang yang konkret dalam arus kontinu antara tindakan dan peristiwa. Sedangkan struktur adalah aturan (*rules*) dan sumber daya (*resources*) yang terbentuk dari dan membentuk perulangan praktik sosial.²⁵

Individu atau agen pastinya membawa ke dalam tatanan organisasi berbagai kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalamannya. Sebaliknya organisasi juga mempunyai berbagai macam karakteristik dan yang dapat mempengaruhi kehidupan individu-individu yang ada didalamnya.²⁶ Hal tersebut berarti bahwa agen dan struktur saling menentukan antara perilaku keduanya secara langsung. Hal tersebut dalam konsep agen-struktur Giddens disebut sebagai dualitas agen-struktur yang artinya tidak hanya struktur yang bisa mempengaruhi agen tapi juga sebaliknya. Oleh karena itu terjadi hubungan timbal balik antara agen dengan strukturnya.²⁷

Selain itu dalam konsep agen-struktur Giddens juga ditekankan adanya pemahaman akan kesadaran agen dalam melakukan tindakan sosialnya. Giddens membedakanya menjadi motivasi tak sadar, kesadaran diskursif dan kesadaran praktis. Motivasi tak sadar adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak memiliki kesadaran akan tindakan yang dilakukannya. Kesadaran diskursif adalah kesadaran yang memerlukan kemampuan untuk melukiskan segala tindakan dengan kata-kata. Sedangkan kesadaran praktis melibatkan tindakan yang dianggap aktor benar, tanpa

²⁵ B. Herry-Priyono, *Anthony Giddens: Suatu Pengantar*. Jakarta: KPG (Kepustakaan Populer Gramedia), 2002, hal. 19.

²⁶ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi (Konsep dasar dan aplikasinya)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa 2008, hal 34

²⁷ B. Harry Priyono, *OpCit*, hal 23

diungkapkan dengan kata-kata tentang apa yang mereka lakukan.²⁸ Artinya ada semacam tingkatan dalam hal kesadaran seorang aktor dalam melakukan suatu tindakan sosial. Dengan begitu pasti ada hal-hal yang mempengaruhi pembentukan kesadaran dalam tindakan aktor tersebut.

4. Kader HMI

Dalam setiap organisasi pasti memiliki anggota-anggota yang menjadi tulang punggung atau inti dari seluruh kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Fungsi kader adalah sebagai tenaga inti penggerak roda organisasi, sebagai calon pemimpin dan benteng terdepan organisasi. Secara kualitatif kader memiliki mutu, kesanggupan bekerja dan berkorban lebih besar dari anggota biasa. Menurut Etzioni kader adalah tenaga penggerak organisasi yang memahami sepenuhnya dasar dan ideologi perjuangan organisasi.²⁹ Kader juga harus mampu melaksanakan program perjuangan secara konsekuen di setiap waktu, situasi dan tempat.

Kongres HMI ke-8 tahun 1966 merumuskan pengertian kader adalah tulang punggung organisasi, pelopor, penggerak, pelaksana, penyelamat cita-cita HMI masa kini dan yang akan datang dimanapun berada tetap berorientasi pada azas dan syariat islam.³⁰ Jadi pengertian kader adalah "sekelompok orang yang terorganisir secara terus menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang lebih besar". Hal ini dapat dijelaskan, **pertama**, seorang kader bergerak dan terbentuk dalam organisasi, mengenal aturan-aturan permainan organisasi dan tidak bermain sendiri

²⁸ George Ritzer dan Douglas J Goodman, *OpCit*, hal 509

²⁹ Amitai Etzioni, *Op Cit*, hal 78

³⁰ Agussalim Sitompul, *Op Cit*, hal 57

sesuai dengan selera pribadi. Bagi HMI aturan-aturan itu sendiri dari segi nilai adalah Nilai Dasar Perjuangan (NDP) dalam pemahaman memaknai perjuangan sebagai alat untuk mentransformasikan nilai-nilai ke-Islam-an yang membebaskan (*Liberation force*), dan memiliki kerberpihakan yang jelas terhadap kaum tertindas (*mustadhafin*). Sedangkan dari segi operasionalisasi organisasi adalah AD/ART HMI, pedoman perkaderan dan pedoman serta ketentuan organisasi lainnya. **Kedua**, seorang kader mempunyai komitmen yang terus menerus (permanen), tidak mengenal semangat musiman, tapi utuh dan istiqomah (konsisten) dalam memperjuangkan dan melaksanakan kebenaran. **Ketiga**, seorang kader memiliki bobot dan kualitas sebagai tulang punggung atau kerangka yang mampu menyangga kesatuan komunitas manusia yang lebih besar. Jadi fokus penekanan kaderisasi adalah pada aspek kualitas. **Keempat**, seorang Kader memiliki visi dan perhatian yang serius dalam merespon dinamika sosial lingkungannya dan mampu melakukan "*social engineering*".³¹ Dalam AD/ART HMI pasal 8 di sebutkan bahwa HMI merupakan organisasi kader. Oleh karena itu perkaderan dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan primer HMI, yang mana kegiatan itu meliputi segenap usaha kearah pembinaan mahasiswa-mahasiswa muslim Indonesia yang bertanggung jawab dan mampu berbuat sebanyak-banyaknya bagi kebaikan rakyat dan kemanusiaan. Perkaderan adalah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan HMI. Sehingga memungkinkan seorang kader

³¹ Pedoman Perkaderan, Hasil Kongres HMI Ke 27 Di Depok, Sinergi HMI Untuk Indonesia Yang Bermartabat, 5-10 November 2010

HMI mengaktualisasikan potensi dirinya menjadi seorang kader muslim intelektual professional yang memiliki kualitas insan akademis yang unggul.³²

4. Korelasi Kultur Akademis HMI dalam Pembentukan Insan Akademis

Insan akademis merupakan tujuan utama HMI seperti yang telah ditetapkan pada AD/ART HMI Pasal 4, yaitu “Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdikan yang bernafaskan islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah Subhanahu Wata’ala”. Artinya insan akademis HMI tidak hanya sebagai bagian dari kehidupan kampus, tetapi juga harus bisa menjadi insan yang mampu mengabdikan hidupnya pada masyarakat dan dapat berperan serta dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Tetapi peran serta tersebut juga harus tetap dalam koridor islam, iman dan ihsan yang mendapat ridho dari Allah SWT.

Hal tersebut dirumuskan kembali dalam perumusan kualitas insan akademis HMI dalam AD/ART HMI Pasal 5 yaitu:

- a. Kualitas Insan Akademis
 - a) Berpendidikan Tinggi, berpengetahuan luas, berfikir rasional, obyektif, dan kritis.
 - b) Memiliki kemampuan teoritis, mampu memformulasikan apa yang diketahui dan dirahasiakan. Dia selalu berlaku dan menghadapi suasana sekelilingnya dengan kesadaran.

³² Hasil kongres HMI ke 26 *Mengukuhkan nilai perjuangan HMI : mewujudkan Indonesia yang adil dan makmur*, di Palembang 28 Juli- 3 Agustus 2008, hal 282

- c) Sanggup berdiri sendiri dengan lapangan ilmu pengetahuan sesuai dengan ilmu pilihannya, baik secara teoritis maupun teknis dan sanggup bekerja secara ilmiah yaitu secara bertahap, teratur, mengarah pada tujuan sesuai dengan prinsip-prinsip perkembangan.
- b. Kualitas Insan Pencipta : Insan Akademis, Pencipta
- a) Sanggup melihat kemungkinan-kemungkinan lain yang lebih dari sekedar yang ada dan bergairah besar untuk menciptakan bentuk-bentuk baru yang lebih baik dan bersikap dengan bertolak dari apa yang ada (yaitu Allah). Berjiwa penuh dengan gagasan-gagasan kemajuan, selalu mencari perbaikan dan pembaharuan.
 - b) Bersifat independen, terbuka, tidak isolatif, insan yang menyadari dengan sikap demikian potensi dan kreatifnya dapat berkembang dan menentukan bentuk yang indah-indah.
 - c) Dengan memiliki kemampuan akademis dan mampu melaksanakan kerja kemanusiaan yang disemangati ajaran islam.
- c. Kualitas Insan Pengabdian : Insan Akademis, Pencipta, Pengabdian
- a) Ikhlas dan sanggup berkarya demi kepentingan umat dan bangsa.
 - b) Sadar membawa tugas insan pengabdian, bukan hanya sanggup membuat dirinya baik tetapi juga membuat kondisi sekelilingnya menjadi baik.
 - c) Insan akademis, pencipta dan pengabdian adalah insan yang bersungguh-sungguh mewujudkan cita-cita dan ikhlas mengamalkan ilmunya untuk kepentingan umat dan bangsa.

- d. Kualitas Insan yang bernafaskan islam : Insan Akademis, pencipta dan pengabdian yang bernafaskan Islam
- a) Islam yang telah menjiwai dan memberi pedoman pola pikir dan pola lakunya tanpa memakai merk Islam. Islam akan menjadi pedoman dalam berkarya dan mencipta sejalan dengan nilai-nilai universal Islam. Dengan demikian Islam telah menafasi dan menjiwai karyanya.
 - b) Ajaran Islam telah berhasil membentuk "*unity personality*" dalam dirinya. Nafas Islam telah membentuk pribadinya yang utuh tercegah dari *split personality* tidak pernah ada dilema pada dirinya sebagai warga negara dan dirinya sebagai muslim. Kualitas insan ini telah mengintegrasikan masalah suksesnya pembangunan nasional bangsa kedalam suksesnya perjuangan umat islam Indonesia dan sebaliknya.
- e. Kualitas Insan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi oleh Allah SWT
- a) Insan akademis, pencipta dan pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi oleh Allah SWT.
 - b) Berwatak, sanggup memikul akibat-akibat dari perbuatannya dan sadar dalam menempuh jalan yang benar diperlukan adanya keberanian moral.
 - c) Spontan dalam menghadapi tugas, responsif dalam menghadapi persoalan-persoalan dan jauh dari sikap apatis.

- d) Rasa tanggung jawab, taqwa kepada Allah SWT, yang menggugah untuk mengambil peran aktif dalam suatu bidang dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT.
- e) Evaluatif dan selektif terhadap setiap langkah yang berlawanan dengan usaha mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.
- f) Percaya pada diri sendiri dan sadar akan kedudukannya sebagai “*khallifah fil ard*” yang harus melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan.

Oleh karena itu untuk dapat membentuk insan akademis dengan 5 kualitas tersebut, diperlukan suatu kultur akademis yang baik dan mampu menjadi landasan bagi kader-kader HMI dalam mengembangkan dirinya menjadi insan akademis. Dengan begitu, kultur akademis HMI tidak hanya berkuat pada kegiatan diskusi, kajian, penulisan atau mimbar bebas saja. Karena sebagai landasan bagi terbentuknya insan akademis seperti lima kualitas diatas, maka kultur akademis HMI juga harus melibatkan mahasiswa/kader HMI dalam kegiatan-kegiatan yang dapat membangkitkan kesadaran mahasiswa/kader dalam membantu masyarakat. Kegiatan-kegiatan tersebut bisa berupa aksi sosial/bakti sosial ataupun berupa aksi demonstrasi. Tentunya kegiatan-kegiatan sosial dan demonstrasi tersebut juga harus dilakukan dalam bingkai kultur akademis, yaitu dengan prinsip-prinsip obyektifitas, ilmiah, kebebasan berfikir dan berpendapat.

Proses merubah seorang mahasiswa biasa menjadi kader HMI dan selanjutnya menjadi insan akademis bisa dikaitkan dengan konsep pembentukan kesadaran Giddens. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa Giddens membagi tiga

jenis kesadaran seorang aktor yaitu motivasi tak sadar, kesadaran diskursif dan kesadaran praktis. Maka sesuai dengan itu, proses transformasi seorang mahasiswa menjadi kader HMI kemudian selanjutnya sebagai insan akademis merupakan cerminan dari tingkatan pembentukan kesadaran tersebut.

Dengan demikian, wujud dari kultur akademis HMI disini tidak hanya berhenti pada ranah gagasan atau ide semata. Tetapi juga harus menjadi suatu pedoman bagi kader-kader HMI dalam bertindak. Selain itu juga bisa diwujudkan dalam ranah tindakan dan pengamalan semua ilmu serta pengalaman yang telah didapat oleh kader HMI ketika dia berkuliah dan menjadi bagian integral dari HMI itu sendiri

G. Metodologi Penelitian

1. Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, hal ini dikarenakan prosedur-prosedur penelitian kualitatif memiliki pendekatan yang lebih beragam dalam penelitian akademik ketimbang pendekatan kuantitatif.³³ Dengan menggunakan pendekatan kualitatif peneliti bisa memahami suatu subjek penelitian dengan lebih baik dan mendalam. Sehingga dapat diketahui bagaimana kondisi sebenarnya dan bisa mendapatkan data-data yang kongkrit dari para narasumber.

Subjek dari penelitian ini adalah para kader HMI UNJ dengan memfokuskan kepada kader-kader yang secara aktif ikut dalam kepengurusan maupun yang tidak

³³ Jhon W. Cresswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hal 258.

terlibat dalam kepengurusan (anggota pasif). Selain itu, program-program dan kegiatan HMI UNJ juga menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan dari subjek utama penelitian ini. Melalui program dan kegiatan tersebut kita dapat mengetahui bagaimana dan apa saja program serta kegiatan HMI UNJ yang berperan dalam pengembangan kultur akademis di kampus. Sedangkan yang menjadi informan utama adalah ketua dan mantan ketua Koorkom HMI UNJ. Hal ini dikarenakan ketua dan mantan ketua HMI Koorkom UNJ memiliki informasi dan pengetahuan mengenai aktifitas sehari-hari dari organisasi HMI di UNJ dan juga kader-kader baik yang menjadi pengurus maupun tidak. Selain itu untuk memperoleh data-data tambahan dilakukan juga wawancara terhadap kader-kader HMI UNJ yang masih aktif maupun tidak dan juga mahasiswa UNJ di luar organisasi HMI.

Tabel I.3. Klasifikasi Subyek Penelitian

No.	Nama	Keterangan	Status
1.	Arif Wicaksana	Ketua HMI Korkom UNJ	Informan Kunci
2.	Anggoro Yudo	Mantan Ketua HMI Korkom UNJ	Informan Kunci
3.	Isa Brata Kusuma	Mantan Ketua HMI Korkom UNJ	Informan Kunci
4.	Pak Suhadi	Mantan Aktivistis HMI tahun 80an	Informan Kunci
5.	Pak Ubedillah Badrun	Mantan Aktivistis HMI MPO	Informan Kunci
6.	Yudi Rianto	Kader HMI Korkom UNJ	Informan Pendukung
7.	Erik Jonedi	Kader HMI Korkom UNJ	Informan Pendukung
8.	Yusuf Sutanto	Peserta LK 1 HMI Korkom UNJ	Informan Pendukung
9.	Luthfi Maulana	Aktivistis Mahasiswa	Informan Pendukung
10.	Abdul Hakim	Mahasiswa UNJ	Informan Pendukung

Sumber: Hasil Temuan Penulis, Tahun 2013.

2. Peran Peneliti

Penelitian kualitatif merupakan penelitian interpretif, yang didalamnya peneliti terlibat dalam pengalaman yang berkelanjutan dan terus menerus dengan para partisipan.³⁴ Oleh karena itu sangat penting dijabarkan bagaimana sesungguhnya peran dari peneliti dalam penelitian ini. Hal yang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah posisi peneliti yang juga merupakan kader dari HMI UNJ, sehingga sudah mengenal secara baik para kader dan seluk beluk dari organisasi HMI Koorkom UNJ. Walaupun peneliti bukan pengurus dari HMI Koorkom UNJ dan saat ini hanya berperan sebagai anggota pasif, namun dengan pengalaman dan perkenalan dengan para kader HMI UNJ yang lain memungkinkan peneliti mendapatkan data secara tepat dan akurat serta memiliki akses untuk melakukan wawancara secara mendalam. Dengan memanfaatkan kedekatan peneliti dengan subjek penelitian ini maka proses wawancara dapat dilakukan secara informal dan memungkinkan lebih banyak informasi yang dapat digali dari informan.

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kampus A Universitas Negeri Jakarta, dipilihnya lokasi penelitian tersebut dikarenakan beberapa faktor. Pertama, lokasi penelitian merupakan tempat peneliti berkuliah selama 4 tahun sehingga sudah mengerti tentang seluk beluk lokasi penelitian dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Kedua, Universitas Negeri Jakarta merupakan kampus pendidikan dan memiliki banyak organisasi-organisasi kemahasiswaan yang mendukung pengembangan kultur

³⁴ *Ibid*, hal 259.

akademis. Ketiga, HMI bukanlah organisasi baru di UNJ yang merupakan bagian dari sejarah kampus UNJ juga. Alumni-alumni HMI juga banyak yang saat ini menjadi dosen baik pada program sarjana maupun pasca-sarjana di kampus UNJ. Sehingga bisa dilihat sejauh mana peranan HMI melalui alumni-alumninya tersebut dalam pengembangan kultur akademis di UNJ. Awal penelitian ini dilakukan pada bulan November 2012 sampai Maret 2013, dengan lokasi penelitian yang berada di Universitas Negeri Jakarta maka penelitian dapat dilakukan kapan saja sehingga memudahkan peneliti dalam mencari dan menghimpun data.

4. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) karena peneliti terjun langsung kelapangan untuk mengobservasi serta ikut dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh HMI Koorkom UNJ. Untuk memenuhi kebutuhan data, peneliti menggunakan dua tahap dalam teknik pengumpulan data, yaitu pengamatan dan wawancara. Pengamatan dilakukan guna melihat secara nyata bagaimana peran HMI Koorkom UNJ dalam melakukan kegiatan-kegiatannya. Karena peneliti merupakan kader HMI, maka pengamatan bisa dilakukan dengan baik dan mendalam melalui cara mengikuti berbagai macam kegiatan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Sedangkan wawancara digunakan peneliti untuk mendapatkan data-data primer dan mendalami peran dari subjek penelitian. Wawancara dilakukan dengan dua macam cara yaitu wawancara tidak terstruktur dan wawancara terstruktur dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan objek penelitian guna

mengetahui lebih jelas dan mendalam seputar peran HMI Koorkom UNJ dalam pengembangan kultur akademis di UNJ. Selain itu dilakukan juga studi kepustakaan untuk mendapatkan data dan informasi tambahan (sekunder) dengan mencari literatur melalui buku, artikel, jurnal ilmiah dan penelitian sejenis

5. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dari berbagai sumber seperti wawancara, buku dan berbagai literatur lain. Selanjutnya data-data tersebut disatukan dan dikroscek satu dengan lainnya. Setelah itu dilakukan dengan menggambarkan secara deskriptif dan menganalisa menggunakan teori sosiologi. Penggunaan metode seperti itu dilakukan agar menghindari prasangka dan subjektifitas dalam mengolah dan menganalisa data sehingga pada akhirnya didapat kesimpulan yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Untuk menganalisa hasil penemuan penulis menggunakan strategi triangulasi data, yaitu menguji temuan-temuan di lapangan terhadap literatur-literatur yang relevan. Pencocokan antara temuan lapangan dengan literatur memperkuat data sehingga memungkinkan penelitian ini untuk disajikan kepada sidang pembaca luas.

6. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian skripsi ini penulis menemukan beberapa kendala yang menyebabkan penulisan skripsi ini menjadi terbatas, dimana hal tersebut disebabkan oleh waktu yaitu penyesuaian untuk menggali informasi lebih dalam dengan para mahasiswa/kader HMI karena jadwal kegiatan HMI yang tidak tetap dan ada beberapa kegiatan yang hanya dilakukan satu atau dua tahun sekali seperti seminar.

LK 1 dan bakti sosial. Selain itu penulis juga kesulitan melakukan teknik triangulasi data, hal tersebut dikarenakan teknik triangulasi diharuskan mencari informan atau sumber yang memahami subyek penelitian tanpa terikat menjadi anggota atau bagian dari subyek penelitian tersebut. Saat ini di UNJ hampir semua mantan aktifis organisasi merupakan alumni HMI atau organisasi-organisasi ekstra kampus yang sejenis. Sehingga data yang diperoleh akan menjadi kurang obyektif terhadap hasil penelitian ini.

H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 3 bagian, yaitu pendahuluan, isi dan kesimpulan. Ketiga bagian ini di bagi kedalam 5 bab, yang pertama adalah bab pendahuluan. Bab tersebut terdiri dari latar belakang masalah, permasalahan yang menjadi fokus penelitian, kerangka konsep yang menjelaskan konsep organisasi dan kultur akademis, tinjauan pustaka yang berisi studi dari penelitian sejenis yang membedakan dengan studi penelitian ini, metodologi penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dan sistematika penulisan.

Bab kedua menggambarkan bagaimana sejarah HMI di Indonesia dan UNJ secara umum dan menjelaskan apa saja yang telah dilakukan oleh HMI dan tujuan-tujuan dari didirikanya organisasi HMI di Indonesia. Selain itu juga akan dijabarkan bagaimana sejarah HMI Korkom UNJ dan struktur organisasinya.

Sedangkan di bab ketiga akan dijabarkan hasil-hasil dari temuan penelitian yang didapat dari pengamatan dan wawancara terhadap narasumber. Temuan

penelitian tersebut berupa rangkaian kegiatan perkaderan HMI Korkom UNJ serta kegiatan-kegiatan HMI Korkom UNJ yang mencerminkan kultur akademis HMI.

Sedangkan pada bab keempat akan dilakukan analisa terhadap hasil temuan dan data-data yang didapat selama penelitian untuk menjelaskan bagaimana sebenarnya peran HMI Koorkom UNJ dalam pengembangan kultur akademis di UNJ. selain itu pada bab empat ini digunakan konsep agen-struktur dari Giddens untuk menganalisa hal tersebut. Dan terakhir pada bab kelima akan ditarik kesimpulan dari hasil analisa tersebut dan juga akan diberikan saran guna memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada didalam kegiatan yang dilakukan oleh HMI Koorkom UNJ.

BAB II

SEJARAH PERGERAKAN HMI DAN PERKEMBANGANNYA

A. Pengantar

Agar dapat memahami bagaimana kultur akademis HMI dapat membentuk suatu insan akademis, maka ada baiknya ditinjau lebih dahulu bagaimana sejarah terbentuknya HMI di Indonesia. Dan juga bagaimana fase-fase pergerakan HMI di Indonesia serta bagaimana peranan kader-kader HMI di tingkat nasional. Selain itu, juga perlu ditinjau bagaimana sejarah HMI di UNJ sendiri agar dapat dibandingkan seperti apa perbedaan dan persamaan dalam pola pergerakan dan kultur akademis HMI di UNJ.

Pembahasan tentang sejarah pergerakan HMI sendiri dibagi menjadi beberapa tahap/fase yaitu awal berdirinya HMI, fase orde lama, fase orde baru dan terakhir fase orde reformasi. Sedangkan untuk HMI di UNJ sendiri bisa dilihat berdasarkan tahap perkembangan kampus UNJ sendiri yang berawal dari FKIP UI (Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan) kemudian menjadi IKIP (Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan) Jakarta dan terakhir berubah menjadi UNJ (Universitas Negeri Jakarta). Dengan begitu dapat dilihat dengan lebih mudah dan seksama bagaimana proses pergerakan dan perubahan yang terjadi dalam tubuh HMI baik ditingkat nasional maupun di UNJ sendiri.

B. Sejarah Berdirinya HMI

Dua tahun semenjak kemerdekaanya pada tahun 1945, Indonesia masih dalam tahap perjuangan dalam mempertahankan kedaulatan negara dari usaha-usaha Belanda yang ingin kembali menjajah negeri ini. Perjuangan mempertahankan kemerdekaan juga dilakukan di luar ranah militer seperti dalam hal perpolitikan dimana muncul partai-partai politik pada masa itu. Polarisasi politik terjadi antara pihak pemerintah yang dipelopori Partai Sosialis (pimpinan Sutan Syahrir dan Amir Syarifuddin) dan pihak oposisi yang dipelopori Masyumi (pimpinan Sukiman-Wali Al-Fatah), PNI (pimpinan Mangunsarkor) dan Persatuan Perjuanganya Tan Malaka. Kedua pihak memiliki sikap yang berbeda dalam perjuangan memperoleh pengakuan kedaulatan atas Indonesia, dimana pihak pemerintah lebih memilih jalur diplomasi sedangkan pihak oposisi lebih memilih melalui perjuangan bersenjata melawan Belanda.³⁵

Polarisasi perpolitikan di Indonesia pada saat itu juga diwarnai dengan munculnya organisasi-organisasi mahasiswa yang merupakan bagian dari partai politik seperti Persyarikatan Mahasiswa Yogyakarta (PMY) yang didominasi oleh kader-kader Partai Sosialis dan Gerakan Pemuda Islam Indonesia (GPII) yang seideologi dengan Partai Masyumi.³⁶ Pada masa seperti itulah, Lafran Pane³⁷ bersama

³⁵ A. Dahlan Ranuwihardja, *Latar Belakang Berdirinya HMI*, Jakarta: PB HMI, 1985, hal 1

³⁶ Sidratahta Mukhtar, *HMI dan Kekuasaan*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2006, hal 28

³⁷ Lafran Pane lahir di Padangsidempuan pada tanggal 5 Februari 1922, ayahnya bernama Sutan Pangurabaan Pane yang merupakan tokoh pergerakan nasional di Tapanuli Selatan yang bergabung dalam Partindo (Partai Indonesia) dan juga merupakan tokoh dan salah seorang pendiri Muhammadiyah di Tapanuli Selatan.

tiga belas orang rekannya mendirikan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di kampus Sekolah Tinggi Islam (STI) Yogyakarta (kini bernama Universitas Islam Indonesia) pada tanggal 5 Februari 1947/14 Rabiul Awwal 1366 H. Saat itu kemunculan HMI sebagai organisasi mahasiswa yang independen dan terlepas dari berbagai macam pertikaian politik pada saat itu, mendapat sambutan yang baik dari kalangan mahasiswa islam di Yogyakarta.

Sejak awal berdirinya dalam rangka memperkuat pergerakan mereka, HMI menggunakan cara gerakan intelektual dan bukan perlawanan politik yaitu dengan cara menggelar berbagai macam diskusi dan seminar untuk meningkatkan kesadaran ideologi, politik, sosial, keislaman dan pemahaman tentang dunia kemahasiswaan. Setelah itu hasil-hasil kegiatan diskusi dan seminar tersebut disebarkan kepada kalangan mahasiswa dan masyarakat. Sebagai hasil dari pergerakan Intelektual tersebut, HMI walaupun merupakan organisasi yang baru dibentuk tapi sudah banyak mendapat apresiasi positif dari kalangan umat islam. Dukungan dari umat islam tersebut sangatlah penting bagi perjuangan HMI pada masa awal berdirinya, hal itu karena HMI juga berperan dalam proses pembaharuan pemikiran ideologi umat islam Indonesia.

Sejak awal HMI sudah menampakan diri sebagai organisasi pembaharu di Indonesia. Berdirinya HMI merupakan pemicu munculnya organisasi baru yang berhaluan keagamaan seperti PMKRI (Pergerakan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia) dan GMKI (Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia). HMI juga ikut memprakarsai diadakanya Kongres Mahasiswa Seluruh Indonesia di Malang pada

bulan Juni 1947 yang kemudian melahirkan federasi antara organisasi-organisasi mahasiswa republikan yang dinamakan PPMI (Perserikatan Perhimpunan Mahasiswa Indonesia).³⁸ Selain itu, HMI juga terlibat dalam perjuangan bersenjata dalam mempertahankan Republik Indonesia dari serangan militer Belanda. Sebagian anggota HMI mengikuti latihan militer yang diadakan oleh markas besar Angkatan Darat dan diberi nama Compi Mahasiswa (CM).³⁹ Sejumlah anggota HMI menjadi komandan dari kesatuan-kesatuan CM tersebut, seperti Ahmad Tirtosudiro, Dahlan Ranuwihardja dan Hartono yang merupakan komandan CM se-Yogyakarta. Komitmen HMI dalam memperjuangkan kemerdekaan Indonesia merupakan realisasi program HMI yang diputuskan dalam kongres HMI I tahun 1947 yang berbunyi “bekerjasama dengan rakyat Indonesia dan tentara dalam mempertahankan negara”.⁴⁰ Keterlibatan HMI pada masa revolusi fisik dalam mempertahankan kemerdekaan memberi kesan mendalam pemimpin-pemimpin bangsa Indonesia. Panglima Besar Jenderal Soedirman dalam sambutannya pada ulang tahun HMI yang pertama, mengartikan HMI sebagai Harapan Masyarakat Indonesia yang artinya HMI diharapkan menjadi wadah artikulasi sosial politik umat Islam dan hal itu juga membuktikan bahwa HMI merupakan kekuatan penting dalam mempertahankan kedaulatan negara Indonesia.⁴¹

³⁸ Dahlan Ranuwihardja, *Op Cit*, hal 6

³⁹ Sidratahta Mukhtar, *Op Cit*, hal 30

⁴⁰ Agussalim Sitompul, *Histografi HMI 1947-1993*, Jakarta: Intermesa, 1995, hal 56

⁴¹ Hassanudin M Saleh, *HMI dan Rekayasa Asas Tunggal Pancasila*, Jakarta: KS Lingkaran, 1996, hal 41

B. Pergerakan HMI Pada Masa Orde Lama

Masa orde lama ditandai dengan adanya pemilihan umum pada tahun 1955 yang menghasilkan 4 besar pemenang pemilu yaitu PNI (Partai Nasionalis Indonesia), Masyumi, PKI (Partai Komunis Indonesia) dan Partai NU. Dalam suasana dimana partai-partai politik berkompetisi dalam intensitas yang tinggi untuk memperebutkan kekuasaan, HMI mencoba menempatkan posisinya secara obyektif khususnya pada kalangan partai-partai Islam. Dengan latar belakang organisasi yang bersifat netral, HMI tidak secara langsung memberikan dukungannya kepada Masyumi sebagai partai politik Islam terbesar pada saat itu, mengingat bahwa selain Masyumi masih ada 3 partai politik yang juga beraliran Islam. Untuk menghindari friksi antar anggota dalam organisasi, HMI memberikan kebebasan bagi anggotanya untuk memilih salah satu diantara partai politik islam tersebut.⁴²

Sikap HMI yang memilih untuk tetap independen tersebut, menurut Sulastomo didasarkan pada 4 hal penting. Pertama, menurut fitrah kejadianya manusia diciptakan dalam keadaan bebas merdeka, oleh karena itu HMI sebagai organisasi mahasiswa harus bersifat independent. Kedua, status dan fungsi HMI yang memiliki watak dan sifat kepeloporan yang berfungsi sebagai perkaderan dan melahirkan kader-kader pembaharu. Ketiga, sifat independensi HMI yang berwujud dalam bentuk sikap adalah cenderung berpihak pada kebenaran, bebas, merdeka, terbuka, obyektif, rasional, kritis, progresif, jujur adil dan demokratis. Keempat, peranan HMI di masa depan, HMI merupakan investasi kemanusiaan dimasa depan

⁴² Sidratahta Mukhtar, *Op Cit*, hal 35

yang akan menduduki jabatan dan kepemimpinan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga independensi harus menjadi watak dasar perkaderan HMI.⁴³

Kondisi politik di Indonesia pada saat orde lama ditandai dengan kemunculan ide tentang nasionalis, agama dan komunisme (Nasakom) pada tanggal 17 Agustus 1961 yang dicetuskan oleh Presiden Soekarno bersama Ali Sastroamidjojo (PNI) Idham Chalid (NU) dan DN.Aidit (PKI).⁴⁴ Kemunculan Nasakom sendiri berujung pada pembubaran Masyumi oleh Presiden Soekarno karena dianggap menolak ide-ide Nasakom. Perkembangan politik tersebut menyebabkan HMI menghadapi situasi yang kritis karena pihak komunis semakin berusaha untuk menghancurkan kekuatan-kekuatan politik yang dianggap menghalangi ekspansi mereka kedalam lingkaran kekuasaan. Maka setelah berhasil menyingkirkan pengaruh Bung Hatta dan juga pembubaran Masyumi, PKI segera melihat kemungkinan untuk juga dapat menghancurkan pergerakan HMI. Meskipun usaha-usaha PKI melalui CGMI (Consentrasi Gerakan Mahasiswa Indonesia) yang menyuarakan pembubaran HMI karena dianggap kontra revolusi setiap harinya semakin hebat. Namun Presiden Soekarno sendiri sudah menjamin eksistensi HMI melalui Surat Keputusan Kortar (Komando Tertinggi Retuling Aparatur Revolusi) No. Tr/1953/Kortar/65 tertanggal 15 September 1965, yang isinya menyatakan bahwa HMI tidak dibubarkan dan

⁴³ Sulastomo, *Hari-Hari Yang Panjang Transisi Orde Lama ke Orde Baru (Sebuah Memoar)*, Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2008, hal 25

⁴⁴ Sidratahta Mukhtar, *Op Cit*, hal 37

dinyatakan jalan terus serta mempunyai hak dan kedudukan yang sama dengan organisasi mahasiswa lainnya.⁴⁵

Menjelang peristiwa 30 September usaha-usaha untuk pembubaran HMI kian gencar dilakukan oleh PKI, yang pertama ialah dikeluarkannya HMI dari PPMI (Perserikatan Perhimpunan Mahasiswa Indonesia) pada tanggal 21 Oktober 1964. Padahal HMI merupakan salah satu organisasi yang turut membidani lahirnya PPMI pada Juni 1947. Selanjutnya pada kongres CGMI pada 29 September 1965 yang dihadiri 10.000 mahasiswa dan pemuda, desakan pembubaran HMI kian lantang di teriakan. Dalam pidatonya di depan massa dan juga dihadiri oleh Presiden Soekarno, DN.Aidit⁴⁶ mengatakan “Kalau tidak dapat membubarkan HMI, lebih baik pakai sarung saja” yang kemudian disambut sorakan dan yel-yel dari puluhan ribu orang yang datang menyaksikan.⁴⁷

Walaupun begitu, HMI ternyata bisa lolos dari upaya pembubaran dan malah semakin eksis dalam kehidupan sosial politik nasional. Dari sekian banyak organisasi dan partai-partai yang dibubarkan Soekarno (Masyumi, BPS, Manifes Kebudayaan, Murba, PSI dan GPII) ternyata kegagalan untuk membubarkan HMI menjadi batu sandungan bagi PKI sendiri. Sampai pada saat Gerakan 30 September dan kemudian pembubaran PKI, HMI tetap eksis dan malah semakin mengakar dan didukung

⁴⁵ Sulastomo, *Op Cit*, hal 63

⁴⁶ DN.Aidit atau Dipa Nusantara Aidit merupakan ketua PKI pada saat itu. Awalnya ia bernama Djakfar Nawawi Aidit dan merupakan teman sekelas dari Lafran Pane di Sekolah Taman Dewasa Raya Jakarta pada tahun 1940-1941. Keduanya bahkan pernah bersama-sama menjadi anggota dari organisasi Gerindo atau Gerakan Rakyat Indonesia. (Sumber : Agussalim Sitompul, *Menyatu Dengan Umat Menyatu Dengan Bangsa*, 2002, Misaka Galiza, hal 35)

⁴⁷ Sulastomo, *Op Cit*, hal 63

banyak pihak. Keberhasilan HMI untuk bertahan pada saat itu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, tetap solidnya ikatan di antara para kader HMI disaat isu-isu pembubaran semakin kencang. Tuntutan pembubaran HMI oleh PKI justru membuat kader HMI semakin solid dan kuat dalam menghadapi segala tantangan. Kedua, dukungan dari organisasi-organisasi berbasis keagamaan yang juga ingin membendung pengaruh PKI dalam pemerintahan. Organisasi-organisasi seperti Gemuis (Gerakan Umat Islam), GP Anshor dan bahkan PMKRI (Perhimpunan Mahasiswa Katholik Republik Indonesia) mengambil sikap untuk tetap mendukung keberadaan HMI dan berusaha mencegah pengaruh PKI yang kian hari kian membesar. Ketiga, HMI juga mendapat dukungan penuh dari TNI Angkatan Darat. Bahkan Jenderal Ahmad Yani ketika menerima PB HMI pada bulan Ramadhan 1384 H (1964) mengatakan “Terus terang sebagai Menteri Panglima Angkatan Darat dan Kepala Staf Komando Operasi Tertinggi (KOTI) tentu saja terus menerus memperhatikan situasi HMI. Kalau hari ini HMI dan SOKSI dirongrong dan diganyang PKI, bukan tidak mungkin besok atau lusa PKI akan merongrong Angkatan Darat”⁴⁸

C. HMI Dari Masa Orde Baru Hingga Era Reformasi

Pada awal kemunculannya, Orde Baru merupakan sistem pemerintahan yang diharapkan masyarakat Indonesia untuk lebih baik dalam menata negara. Sampai dengan awal tahun 80-an, Orde Baru masih dianggap lebih baik dari pada Orde Lama terutama bagi pergerakan politik islam. Menurut Nurcholis Madjid, Orde Baru

⁴⁸ *Ibid*, hal 73

menunjukkan banyak segi yang lebih baik untuk kaum muslimin dibanding pada masa Orde Lama, hal tersebut dikarenakan sejarah awal perkembangan Orde Baru banyak mendapat dukungan dari kelompok-kelompok islam dibanding kelompok lainnya.⁴⁹

Peranan HMI dalam pembentukan Orde Baru sangat besar, dimana HMI merupakan salah satu basis massa non-komunis yang cukup besar dan berpengaruh pada angkatan 1966. Banyak alumni-alumni HMI yang kemudian menduduki posisi-posisi penting pada masa itu seperti Deliar Noer, Bintoro Tjokroamidjojo, Barli Halim, Madjid Ibrahim, Bustanul Arifin, Ismail Hasan Matereum, Zainul Zasmi dan lainnya. Bahkan beberapa alumni dapat menduduki pos menteri seperti Abdul Gafur, Akbar Tanjung, Mar'ie Muhammad, Mintaredjo dan lainnya.⁵⁰ Meskipun pada saat itu HMI tidak berafiliasi dengan partai politik tertentu dan dalam sejarahnya HMI juga tidak pernah menjadi bagian dari suatu organisasi atau partai politik. Proses perkaderan HMI lah yang membuat ribuan kader muslim berkualitas sehingga menjangkau segala aspek kehidupan di Indonesia

Memasuki era 80-an terjadi guncangan besar di tubuh HMI, hal tersebut dikarenakan adanya penerapan azas tunggal Pancasila oleh pemerintahan Orde Baru. Penerapan azas tunggal itu sendiri dilatarbelakangi oleh trauma politik masa lalu ketika zaman Orde Lama yang sistem pemerintahannya mengalami jatuh bangun dikarenakan adanya konflik ideologis.⁵¹ Orde Baru menginginkan adanya stabilitas

⁴⁹ Muhammad Hari Zamharir, *Agama dan Negara Dalam Anilsa Kritis Pemikiran Politik Nurcholis Madjid*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hal 155

⁵⁰ Sidratahta Mukhtar, *Op Cit*, hal 45

⁵¹ *Ibid*, hal 63

politik dalam negeri dan berupaya untuk menghindari perpecahan dan konflik-konflik yang ditimbulkan oleh fanatisme ideologis yang sempit. Namun kebijakan tersebut oleh beberapa organisasi dan kelompok yang berbasis agama dan ideologi non-Pancasila dianggap sebagai upaya Orde Baru untuk membatasi ruang politik dan melakukan hegemoni ideologis terhadap kekuatan-kekuatan politik yang dianggap dapat mengancam sistem pemerintahan Orde Baru.

Pada akhirnya upaya penerapan azas tunggal tersebut menjadi sumber masalah tersendiri bagi HMI dan melahirkan dua kekuatan yang terpecah antara yang menerima dan menolak azas tunggal yaitu HMI Dipo dan HMI MPO.⁵² Perpecahan tersebut mengerucut pada kongres ke 15 tahun 1983 di Medan yang dihadiri juga oleh Abdul Gafur (alumni HMI) yang menjabat sebagai Menpora pada saat itu. Akhirnya masalah tersebut berujung pada hasil keputusan sidang pleno III PB HMI dan Rapat Majelis Pekerja Kongres (MPK) II yang berlangsung di Ciloto, Jawa Barat pada tanggal 1-7 April 1985 yang menetapkan Pancasila sebagai azas organisasi HMI.⁵³ Selanjutnya cabang-cabang HMI yang tidak setuju dengan penetapan azas tunggal tersebut mengadakan forum bersama pada 14-16 Februari 1985 di Jakarta yang menghasilkan pembentukan Majelis Penyelamat Organisasi (MPO). Dan pada akhirnya cabang-cabang yang tergabung dalam MPO menyelenggarakan kongresnya

⁵² Kader HMI MPO menyebut HMI yang menerapkan azas pancasila sebagai HMI Dipo karena kantor PB HMI tersebut beralamat di Jalan Diponegoro, sedangkan MPO sendiri merupakan singkatan dari Majelis Penyelamat Organisasi.

⁵³ Ubedillah Badrun, *Radikalisasi Gerakan Mahasiswa (Studi Kasus HMI MPO tahun 1998-2001)*, Jakarta: Media Rausanfekr, 2006, hal 57

pada 14-17 April 1986 di Yogyakarta yang menghasilkan struktur kepengurusan baru dan terlepas dari PB HMI Dipo.⁵⁴

Selanjutnya sikap para kader HMI pada masa Orde Baru ditandai dengan makin banyaknya alumni-alumni HMI yang terjun ke dunia perpolitikan entah sebagai anggota DPR ataupun sebagai menteri di kabinet pemerintahan Presiden Soeharto. Sikap tersebut ternyata melemahkan daya kritis dan pemikiran-pemikiran intelektual dari kader HMI. Tapi hal tersebut juga merupakan sebuah keuntungan bagi kader-kader HMI yang ingin turut berperan serta dalam melaksanakan tujuan HMI melalui kekuasaan yang mereka pegang dalam hal ini melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat. Dominasi kader-kader HMI dalam perpolitikan nasional diawali dengan dibentuknya KNPI (Komite Nasional Pemuda Indonesia) yang dibentuk pemerintah sebagai wadah komunikasi organisasi-organisasi mahasiswa dan pemuda. Dalam perkembangannya, KNPI juga digunakan oleh pemerintah sebagai upaya untuk mengawasi dan mengatasi potensi terjadinya radikalisme gerakan kepemudaan. Untuk itu HMI bersama PMKRI, GMNI dan GMKI membentuk Kelompok Cipayung yang merupakan forum penyeimbang dan menjadi kekuatan penekan (*pressure group*) terhadap pemerintahan Orde Baru.⁵⁵

D. Sejarah Perkaderan HMI dan Pemaknaan Insan Akademis

Jika dilihat pada sejarah terbentuknya dan tahap-tahap pergerakan HMI seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, maka akan jelas tampak perubahan pada

⁵⁴ *Ibid*, hal 58

⁵⁵ Sidratahta Mukhtar, *Op Cit*, hal 125

tujuan dari organisasi HMI itu sendiri mengikuti perubahan pada kondisi sosial politik di Indonesia. Pada awal berdirinya HMI, tujuan utama dari dibentuknya HMI sendiri adalah sebagai salah satu upaya membendung pengaruh komunis di kalangan mahasiswa sekaligus sebagai wadah bagi mahasiswa Islam untuk mengembangkan potensi mereka. Seiring berjalannya waktu dan penumpasan gerakan komunisme di Indonesia pada awal masa orde baru, HMI kemudian merumuskan tujuannya yang baru yaitu “membina insan akademis, pencipta dan pengabdian yang bernafaskan islam menuju masyarakat adil makmur yang diridhai Allah SWT”. Penetapan tujuan HMI tersebut dilakukan pada kongres ke 8 HMI di Surakarta pada 10-17 September 1966.⁵⁶ Selanjutnya pada kongres HMI ke 9 yang berlangsung di Malang pada 3-10 Mei 1969 tujuan HMI kembali mengalami perubahan dan menjadi tujuan HMI yang bersifat tetap hingga sekarang. Selain itu pada kongres tersebut juga dirumuskan Nilai Dasar Perjuangan (NDP) oleh Nurcholis Madjid, Endang Saifuddin Anshari dan Sakib Mahmud yang menjadi bagian penting dalam proses perkaderan HMI hingga saat ini.⁵⁷

Menurut Prof. Deliar Noer dalam pidato hari ulang tahun HMI pada Februari 1954, mahasiswa sebagai garda terdepan perubahan negeri ini yang walaupun mempunyai tujuan untuk berprestasi secara akademis dalam studinya, tapi mahasiswa juga harus berfungsi sebagai orang yang berilmu pengetahuan, intelektual dan cendekiawan yang mampu memberi manfaat pada lingkungan dan masyarakat

⁵⁶ Agussalim Sitompul, *Menyatu Dengan Umat Menyatu Dengan Bangsa*, Jakarta: Misaka Galiza, 2002, hal 187

⁵⁷ *Ibid*, hal 188

sekitarnya.⁵⁸ Lebih lanjut lagi, Prof. Deliar Noer juga menegaskan bahwa HMI perlu menegaskan pandangan bahwa perguruan tinggi merupakan tempat melatih ahli-ahli dalam semua disiplin ilmu dan sebagai wahana memproses kebudayaan (*culture*).⁵⁹

Pentingnya makna perguruan tinggi atau universitas bagi HMI dikarenakan sebagai lembaga keilmuan, universitas memiliki hubungan yang erat dengan masyarakat. Universitas sebagai wadah pembentukan *agent of change* atau *agent of social reform* harus menjadi tempat pembentukan kultur akademis yang berlandaskan pada nilai-nilai religius, berprikemanusiaan, adil, demokratis dan membaktikan diri pada perkembangan dunia ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, HMI sebagai organisasi mahasiswa yang memiliki tujuan untuk membentuk insan akademis bersama seluruh civitas akademis di dalam lingkungan universitas memiliki kewajiban yang sama dalam mengembangkan potensi kultur akademis bagi seluruh mahasiswa.

E. Azas, Tujuan dan Independensi HMI

1. Azas HMI

Sejak berdirinya pada tahun 1947, HMI telah memakai islam sebagai azas organisasi. Ditetapkannya islam sebagai azas organisasi dilandasi pada pemikiran yang menganggap sebagai substansi pada dimensi kemasyarakatan, agama memberikan spirit pada pembentukan moral dan etika. Islam yang menetapkan Tuhan dari segala tujuan menyiratkan perlunya peniru etika ke Tuhanan yang meliputi sikap *rahmat*

⁵⁸ Deliar Noer, *Aku Bagian Ummat Aku Bagian Bangsa*, Jakarta: Penerbit Mizan, 1996, hal 342

⁵⁹ Agussalim Sitompul, *Op Cit*, hal 237

(Pengasih), *barr* (Pemula), *ghafur* (Pemaaf), *rahim* (Penyayang) dan *Ihsan* (berbuat baik). Totalitas dari etika tersebut menjadi kerangka pembentukan manusia yang *kafah* (tidak boleh mendua) antara aspek ritual dengan aspek kemasyarakatan (politik, ekonomi dan sosial budaya).⁶⁰ Dari dahulu hingga sekarang timbul adanya kecenderungan bahwa peran kebangsaan Islam mengalami marginalisasi dan tidak mempunyai peran yang signifikan dalam mendesain bangsa merupakan implikasi dari proses yang ambigu. Fenomena ini ditandai dengan terjadinya semacam pemisahan antara Islam sebagai agama dan Pancasila sebagai ideologi sehingga seakan-akan Islam berbeda dengan Pancasila. Penempatan posisi yang antagonis terhadap Islam sering terjadi karena berbagai kepentingan politik penguasa dari politisi-politisi yang memainkan politik pencitraan terhadap kaum minoritas.

Kelahiran HMI dari rahim pergolakan revolusi fisik bangsa pada tanggal 5 Februari 1974 didasari pada semangat mengimplementasikan nilai-nilai ke-Islaman dalam berbagai aspek ke Indonesian. Semangat nilai yang menjadi embrio lahirnya komunitas Islam sebagai *interest group* (kelompok kepentingan) dan *pressure group* (kelompok penekanan). Dari sisi kepentingan sasaran yang hendak diwujudkan adalah terutangnya nilai-nilai tersebut secara normatif pada setiap level kemasyarakatan, sedangkan pada posisi penekan adalah keinginan sebagai pejuang Tuhan (*sabilillah*) dan pembelaan *mustadh'afin*.⁶¹ Demi tercapainya idealisme ke-Islaman dan ke-Indonesiaan, maka HMI bertekad menjadikan Islam sebagai doktrin

⁶⁰ Memori Penjelasan Azas, *Hasil Kongres HMI Ke 27 Di Depok, Sinergi HMI Untuk Indonesia Yang Bermartabat*, 5-10 November 2010, hal 2.

⁶¹ *Ibid*, hal 3.

yang mengarahkan pada peradaban secara integralistik, trasedental, humanis dan inklusif. Dengan demikian kader-kader HMI harus berani menegakkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan serta prinsip-prinsip demokrasi tanpa melihat perbedaan keyakinan dan mendorong terciptanya penghargaan Islam sebagai sumber kebenaran yang paling hakiki dan menyerahkan semua demi ridho-Nya.

2. Tujuan HMI

Tujuan yang jelas diperlukan untuk suatu organisasi, hingga setiap usaha yang dilakukan oleh organisasi tersebut dapat dilaksanakan dengan teratur. Dan biasanya tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh suatu motivasi dasar pembentukan, status dan fungsinya dalam totalitas dimana ia berada. Dalam totalitas kehidupan bangsa Indonesia, maka HMI adalah organisasi yang menjadikan Islam sebagai sumber nilai. Motivasi dan inspirasi bahwa HMI berstatus sebagai organisasi mahasiswa, berfungsi sebagai organisasi kader dan yang berperan sebagai organisasi perjuangan serta bersifat independen. Sebagaimana yang dijelaskan pada AD/ART HMI Pasal 4 bahwa tujuan HMI adalah “Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai ALLAH SWT”.

Dengan rumusan tersebut, maka pada hakikatnya HMI bukanlah organisasi massa dalam pengertian fisik dan kualitatif, sebaliknya HMI secara kualitatif merupakan lembaga pengabdian dan pengembangan ide, bakat dan potensi yang mendidik, memimpin dan membimbing anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan dengan cara-cara perjuangan yang benar dan efektif.

Pada pokoknya insan akademis HMI merupakan “*man of future*” insan pelopor yaitu insan yang berfikiran luas dan berpandangan jauh, bersikap terbuka, terampil atau ahli dalam bidangnya, dia sadar apa yang menjadi cita-citanya dan tahu bagaimana mencari ilmu perjuangan untuk secara kooperatif bekerja sesuai dengan yang dicita-citakan. Tipe ideal dari hasil perkaderan HMI adalah “*man of inovator*” (duta-duta pembantu). Penyuaranya “*idea of progress*” insan yang berkeperibadian imbang dan padu, kritis, dinamis, adil dan jujur tidak takabur dan bertaqwa kepada Allah SWT. Mereka itu manusia-manusia yang beriman berilmu dan mampu beramal saleh dalam kualitas yang maksimal (*insan kamil*).

3. Independensi HMI

Menurut fitrah kejadiannya, maka manusia diciptakan bebas dan merdeka. Karenanya kemerdekaan pribadi adalah hak yang pertama. Tidak ada sesuatu yang lebih berharga dari pada kemerdekaan itu. Sifat dan suasana bebas dan kemerdekaan seperti diatas, adalah mutlak diperlukan terutama pada fase/saat manusia berada dalam pembentukan dan pengembangan. Masa/fase pembentukan dari pengembangan bagi manusia terutama dalam masa remaja atau generasi muda.

Mahasiswa dan kualitas-kualitas yang dimilikinya menduduki kelompok elit dalam generasinya. Sifat kepeloporan, keberanian dan kritis adalah ciri dari kelompok elit dalam generasi muda, yaitu kelompok mahasiswa itu sendiri. Sifat kepeloporan, keberanian dan kritis yang didasarkan pada obyektif yang harus diperankan mahasiswa bisa dilaksanakan dengan baik apabila mereka dalam suasana bebas merdeka dan demokratis obyektif serta rasional. Sikap ini adalah yang

progresif (maju) sebagai ciri dari pada seorang intelektual yang merupakan sikap atas kejujuran, keadilan dan obyektifitas.

Atas dasar keyakinan itu, maka HMI sebagai organisasi mahasiswa harus pula bersifat independen. Penegasan ini dirumuskan dalam pasal 6 Anggaran Dasar HMI yang mengemukakan secara tersurat bahwa "HMI adalah organisasi yang bersifat "independen" sifat dan watak independen bagi HMI adalah merupakan hak azasi yang pertama.⁶²

Gambar 2.1. Lambang HMI



Sumber : Memori Atribut Organisasi, *Hasil Kongres HMI Ke 27 Di Depok, Sinergi HMI Untuk Indonesia Yang Bermartabat*, 5-10 November 2010

⁶² Tafsir Independensi HMI, *Hasil Kongres HMI Ke 27 Di Depok, Sinergi HMI Untuk Indonesia Yang Bermartabat*, 5-10 November 2010

F. Makna lambang HMI menurut AD/ART HMI

Lambang HMI tersebut memiliki bermacam makna, jika ditelaah satu persatu maka akan terlihat bagaimana ideologi dan dasar dari organisasi HMI itu sendiri. Yang pertama adalah bentuk huruf alif sebagai huruf hidup yang dapat diartikan sebagai lambang optimis HMI selain itu huruf alif juga merupakan angka satu lambang tauhid. Sedangkan bentuk perisai merupakan lambang kepeloporan HMI, begitu pula bentuk jantung yang dapat diartikan sebagai pusat kehidupan manusia, lambang fungsi perkaderan HMI. Selanjutnya bentuk pena, melambangkan bahwa HMI adalah organisasi mahasiswa yang senantiasa haus akan ilmu pengetahuan. Untuk gambar bulan bintang dimaknai sebagai lambang kejayaan umat islam.

Dalam pemilihan warna untuk lambang HMI tersebut juga memiliki arti dan filosofinya sendiri. Warna hijau sebagai lambang keimanan dan kemakmuran, sedangkan warna hitam sebagai lambang ilmu pengetahuan. Dan keseimbangan warna hijau dan hitam merupakan lambang dari keseimbangan esensi kepribadian HMI. Sedangkan warna putih merupakan lambang kemurnian dan kesucian perjuangan HMI.

Bentuk lambang HMI yang memiliki puncak tiga diartikan sebagai lambang iman, islam, ihsan juga lambang iman, ilmu dan amal. Tulisan HMI kependekan dari Himpunan Mahasiswa Islam dan huruf m kecil, melambangkan bahwa mahasiswa adalah status bukan esensi utama dari pergerakan HMI tetapi yang lebih penting adalah persatuan (Himpunan) diantara umat (Islam).

G. Profil HMI Koordinator Komisariat (Korkom) UNJ

1. Sejarah Pergerakan HMI di UNJ

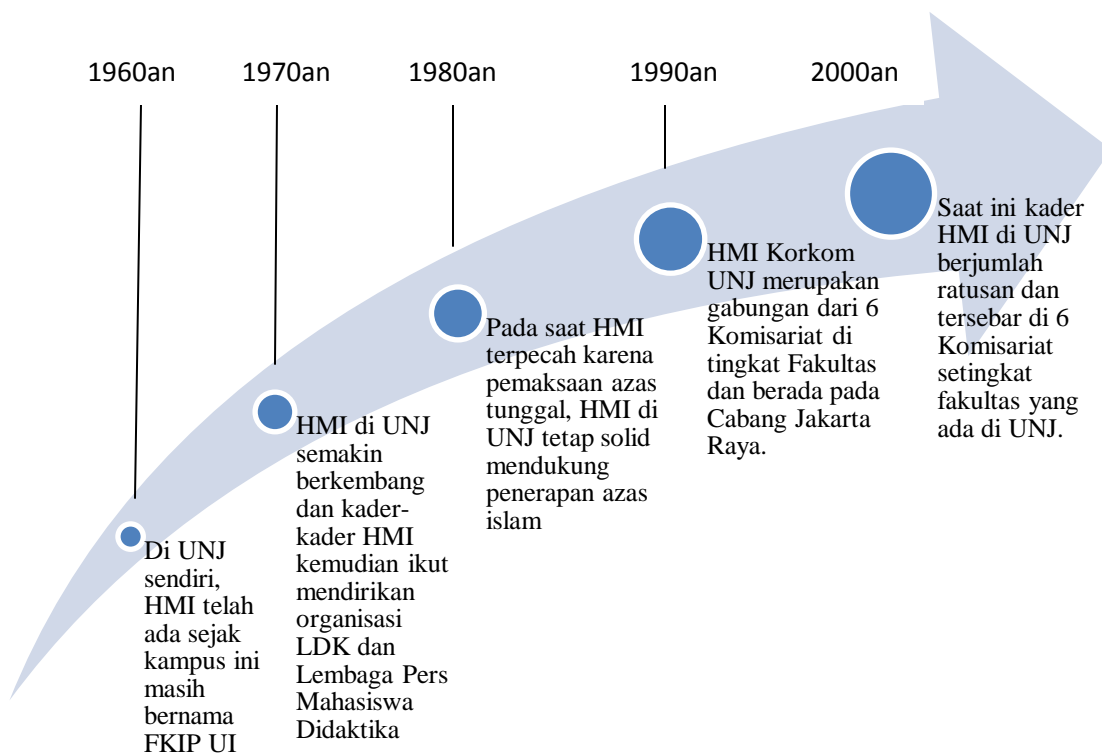
HMI di UNJ sendiri, menurut Suhadi sudah eksis sejak UNJ masih bernama FKIP UI pada awal tahun 60an. Ketika FKIP UI berganti nama dan menjadi universitas mandiri yang terlepas dari UI yaitu IKIP Jakarta maka eksistensi HMI semakin menguat. Terutama ketika Prof. Deliar Noer menjabat sebagai Rektor IKIP Jakarta pada akhir 60an sampai awal tahun 70an. Pergerakan HMI UNJ semakin menguat akibat dari diberlakukannya NKK/BKK oleh pemerintah pada tahun 1979 sebagai salah satu opsi bagi mahasiswa yang kegiatannya didalam kampus dibatasi oleh peraturan tersebut. Pada masa itu pula kader-kader HMI juga berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi intra kampus, seperti dalam pembentukan pers kampus Didaktika dan lembaga dakwah kampus (LDK). Memasuki era 80an terjadi guncangan besar dalam tubuh HMI ditingkat nasional dikarenakan adanya perpecahan dalam internal HMI. Perpecahan tersebut akibat dari peraturan asas tunggal pancasila yang diberlakukan oleh rezim Soeharto kepada semua organisasi dan partai politik. Akibatnya, terjadi dualisme HMI antara HMI Diponegoro yang menerima asas tunggal pancasila dengan HMI MPO yang berpegang teguh pada asas islam dan menolak penetapan asas tunggal tersebut

Di UNJ sendiri kader HMI nya tetap berpegang teguh pada asas islam dan otomatis mengakui kongres PB HMI yang diadakan di Yogyakarta (HMI MPO). Hal itu terus berlangsung sampai awal 90an ketika di UNJ mulai eksisnya kader-kader HMI yang mengikuti asas pancasila (HMI Diponegoro). Seiring berjalanya waktu dan akibat

dari adanya gesekan-gesekan antara kader HMI MPO dengan HMI Dipo, maka pergerakan HMI UNJ juga cukup menurun secara signifikan. Hal itu ditambah dengan adanya organisasi baru yang juga berbasis Islam yang berakar dari aktivis-aktivis lembaga dakwah kampus yaitu KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) yang secara pergerakan lebih Islami dan tidak dibumbui dengan semacam perpecahan seperti yang terjadi di tubuh HMI.

Skema 2.1.

Tahapan Perkembangan HMI di UNJ



Sumber : Hasil Penelitian Penulis, Tahun 2013.

Saat ini walaupun HMI Dipo sendiri sudah kembali memakai asas islam dan telah diusahakan adanya persatuan kembali HMI di tingkat nasional, namun jurang perbedaan ideologi selama hampir 20 tahun tidak begitu saja dapat dihilangkan terutama pada kader-kader yang berada di akar rumput. Hal tersebut juga terjadi pada HMI di UNJ yang mana saat ini secara jaringan dan jumlah kader lebih banyak pada HMI Dipo dibanding HMI MPO. Namun jelas untuk mengulangi masa-masa kejayaan HMI UNJ pada era 70 dan 80an cukup sulit untuk diulangi lagi.

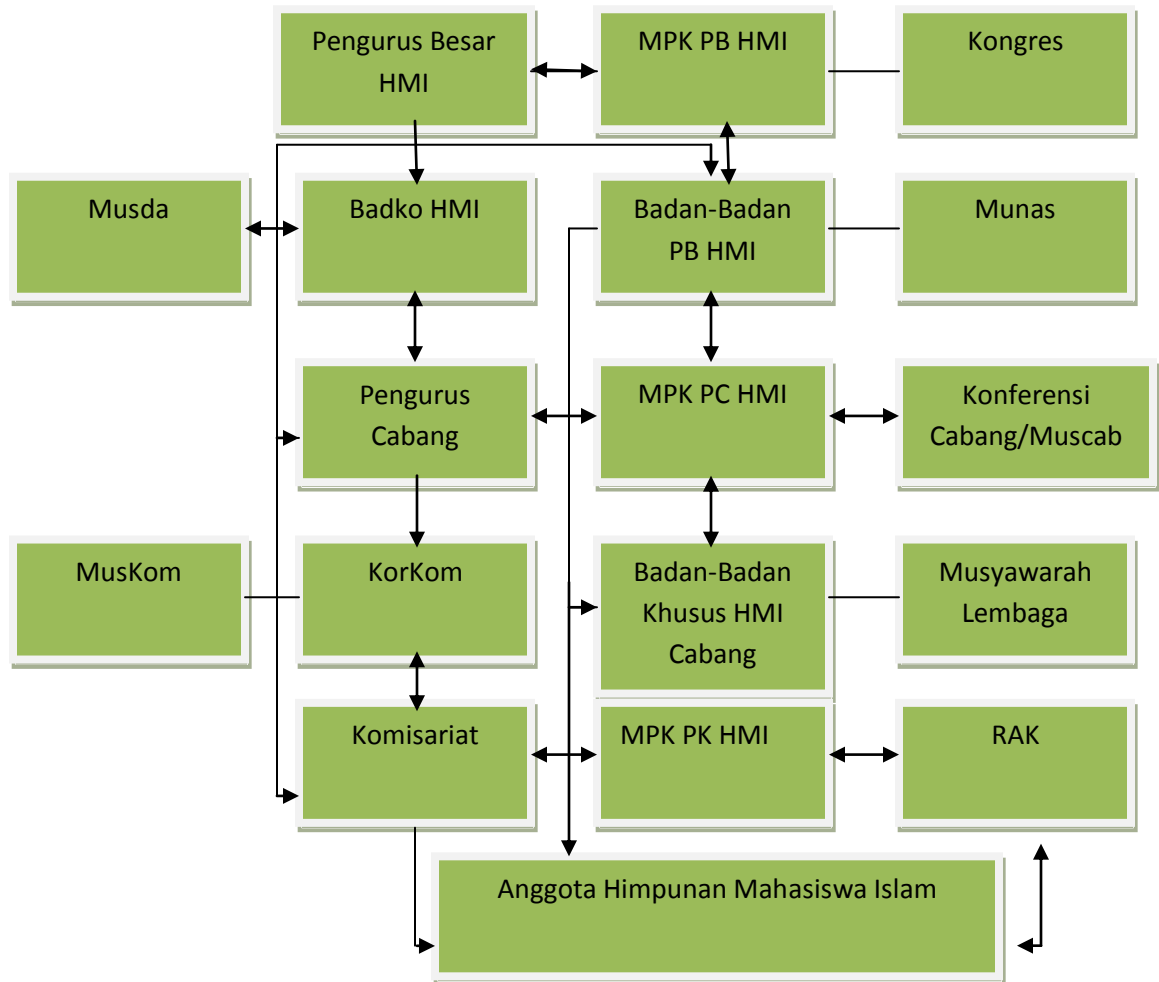
Apalagi saat ini organisasi-organisasi ekstra kampus bukan hanya ranah monopoli kader-kader HMI saja. Ada banyak organisasi sejenis seperti KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia), PMII (Perhimpunan Mahasiswa Islam Indonesia), IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah) dan lain sebagainya. Sehingga memang untuk membandingkan kondisi HMI saat ini dengan yang dahulu sudah tidak lagi relevan.

2. Struktur Organisasi HMI Korkom UNJ

HMI merupakan organisasi ekstra kampus yang memiliki banyak kader diberbagai macam universitas di Indonesia. Untuk mengoptimalkan sistem perkaderan dan pemberdayaan kader-kader HMI, maka dibuatlah struktur kepengurusan HMI mulai dari tingkat Pengurus Besar (PB) sampai ketingkat terkecil yaitu Komisariat. Dengan begitu, dapat diperoleh struktur organisasi yang optimal dan efisien dalam menjalankan roda organisasi HMI yang telah mengakar di banyak kampus-kampus di Indonesia. Berikut adalah struktur kepengurusan HMI menurut pedoman kepengurusan yang disusun oleh PB HMI.

Skema 2.2.

Struktur Kepengurusan HMI



Keterangan :

Garis Instruktif : \longrightarrow Garis Hub Koordinatif : \longleftrightarrow Garis Aspiratif : ---

Sumber : Pedoman Kepengurusan, Hasil Kongres HMI Ke 27 Di Depok, Sinergi HMI Untuk

Indonesia Yang Bermartabat, 5-10 November 2010

Berdasarkan gambaran struktur kepengurusan HMI dari tingkat Pengurus Besar sampai Komisariat, maka Korkom merupakan bagian struktur kepengurusan HMI yang lebih berfungsi sebagai penghubung/jembatan antara komisariat-komisariat yang ada. Ada atau tidaknya tingkat kepengurusan Korkom tergantung dari jumlah kader HMI dan Komisariat yang ada di universitas tersebut. Di UNJ sendiri terdapat 6 komisariat yang membawahi tiap fakultas di UNJ kecuali Fakultas Ilmu Keolahraagaan (FIK). Untuk mempermudah koordinasi antar komisariat dan hubungan ke HMI Cabang Jakarta Raya, maka semua komisariat tersebut dikoordinasikan dalam Koordinator Komisariat UNJ (Korkom UNJ). Tugas Korkom sendiri selain sebagai penghubung/koordinator antar komisariat, juga membuat beberapa program dan kegiatan dimana semua kader dari komisariat diikutsertakan dan diberdayakan.

Ketua HMI Korkom UNJ pada saat pembuatan tulisan ini dijabat oleh saudara Arif Wicaksana (IAI 2006) yang terpilih secara aklamasi dalam Muskom (Musyawarah Komisariat) HMI UNJ pada tahun 2011. Muskom sendiri merupakan mekanisme dalam tubuh HMI Korkom UNJ yang diadakan setiap dua tahun sekali yang bertujuan untuk membahas evaluasi kinerja kepengurusan HMI Korkom UNJ, pembacaan laporan pertanggung jawaban, memilih ketua HMI Korkom UNJ yang baru dan merencanakan agenda kegiatan HMI Korkom UNJ kedepannya nanti. Struktur kepengurusan HMI Korkom UNJ sendiri terdiri dari:

1. Ketua umum, yang bertugas sebagai penanggung jawab dan pelaksana dalam semua agenda dan kegiatan yang dilakukan oleh HMI Korkom UNJ sekaligus koordinator dan penghubung antara komisariat dengan cabang HMI.
2. Sekretaris Umum, tugasnya adalah penanggung jawab dan koordinator kegiatan dalam bidang data dan pustaka, ketatausahaan, dan penerangan serta hubungan organisasi dengan pihak ekstern pada tingkat Korkom.
3. Bendahara Umum, tugasnya adalah penanggung jawab dan koordinator kegiatan dalam bidang keuangan dan perlengkapan organisasi pada tingkat Korkom.
4. Ketua Kohati/Koordinator bidang pemberdayaan perempuan, berfungsi sebagai penanggung jawab dan koordinator kegiatan dibidang pemberdayaan perempuan di tingkat Korkom.
5. Kepala Bidang P3A (Pengembangan, pembinaan dan penelitian anggota) bertugas sebagai penanggung jawab dan koordinator kegiatan penelitian, pengembangan dan pembinaan anggota di tingkat Korkom.
6. Kepala Bidang PTKP (Perguruan tinggi, kemahasiswaan dan kepemudaan) tugasnya adalah penanggungjawab dan koordinator kegiatan perguruan tinggi, kemahasiswaan dan kepemudaan di tingkat Korkom.
7. Kepala Bidang PAO (Pemberdayaan aparatur organisasi) merupakan penanggung jawab dan koordinator dibidang pemberdayaan kader-kader HMI yang masuk kedalam struktur kepengurusan di tingkat Korkom.

8. Kepala Bidang Kekaryaan tugasnya adalah penanggung jawab dan koordinator dibidang kekaryaan dan kewirausahaan di tingkat Korkom.
9. Kepala Bidang Eksternal, bertugas sebagai penanggung jawab dan koordinator dalam urusan hubungan dengan pihak HMI Cabang ataupun dengan organisasi-organisasi lainnya.

Ketika menjalankan tugas-tugasnya, pengurus di tingkat Korkom juga bekerja sama dengan pengurus-pengurus pada tingkat komisariat terutama dalam bidang yang sama. Jika suatu bidang akan melaksanakan kegiatan pada tingkat komisariat, maka harus melakukan koordinasi terlebih dahulu kepada kepala bidang tersebut ditingkat Korkom. Begitu pula jika akan membuat acara ditingkat Korkom, maka setiap kepala bidang di tingkat komisariat akan melakukan koordinasi yang dipimpin oleh kepala bidang ditingkat Korkom. Sebagai contoh apabila akan diadakan kegiatan seminar tentang perempuan pada tingkat Korkom, maka semua kepala bidang Kohati/pemberdayaan perempuan akan dilibatkan dan masing-masing diberi tugas oleh kepala bidang Korkom. Selanjutnya kepala bidang Kohati/pemberdayaan perempuan ditingkat komisariat akan melanjutkannya kepada anggotanya dan kader-kader di tingkat komisariat.

Skema 2.3.

STRUKTUR KEPENGURUSAN HMI KOORKOM UNJ 2012-2013



Sumber : Hasil Penelitian Penulis, Tahun 2013.

Selain membawahi kepala bidang yang dibentuk berdasarkan kegunaanya, ketua umum HMI Koorkom UNJ sesuai namanya juga berfungsi sebagai koordinator bagi ketua-ketua komisariat di masing-masing fakultas dalam hubungan keluar seperti hubungan dengan HMI Cabang Jakarta Raya dan juga terhadap PB HMI sendiri.

Berikut adalah nama-nama komisariat HMI di UNJ periode 2012-2013 berikut dengan ketuanya masing-masing :

1. Ketua Komisariat Fakultas Ilmu Sosial : Ramdan Raka Nugraha
2. Ketua Komisariat Fakultas Teknik : Ahmad Hambali
3. Ketua Komisariat Fakultas Ilmu Pendidikan : Angga Eriana
4. Ketua Komisariat Fakultas Bahasa dan Seni : Siti Maryam
5. Ketua Komisariat Fakultas Ekonomi : Hazmi Ramadhan
6. Ketua Komisariat Fakultas MIPA : Agus Suparno

H. Wewenang Dan Tanggungjawab Bidang Kerja Pengurus Korkom

Masing-masing bidang dalam pengurus menjalankan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai:

1. Bidang Penelitian, Pengembangan Dan Pembinaan Anggota

Tugas dari bidang ini adalah menyelenggarakan pembinaan anggota komisariat dengan melakukan pengawasan terhadap training maupun aktivitas yang diselenggarakan oleh anggota Korkom. Dan juga melakukan penelitian dan penilaian baik dari segi program maupun edukatif terhadap aktivitas anggota maupun aktivitas yang diselenggarakan oleh Korkom.

Selain itu, untuk dapat mengayomi para kader-kader HMI, bidang ini juga mengusahakan tindak lanjut dari setiap aktivitas anggota komisariat atas hasil penilaian pelaksana aktivitas sebelumnya yang dilaksanakan anggota maupun korkom. Dan juga menyelenggarakan proyek-poyek kerja yang memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas dan kuantitas aktivitas anggota seperti diskusi

pengembangan kelembagaan perkaderan, kurikulum aktifitas dan metode training dan sebagainya.

2. Bidang Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan Dan Kepemudaan

Sebagai bidang yang bertanggung jawab dalam hal perguruan tinggi , mahasiswa dan kepemudaan, maka tugas dari bidang ini adalah melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang partisipasi anggota dan alumni HMI di lingkungan Korkom, aktivitas diskusi kelompok, grup pelajar tutor tiap disiplin ilmu yang ada di kampus. Yang lebih penting lagi adalah melakukan kegiatan yang dapat mendorong anggota dan alumni Korkom mengikat kehidupan beragama antara lain:

- Memprakarsai kegiatan-kegiatan agama (Islam) di lingkungan kampus.
- Meningkatkan efektivitas kehidupan Masjid kampus
- Melakukan diskusi-diskusi untuk meningkatkan konsep Islam tentang berbagai seri kehidupan masyarakat.
- Melakukan kegiatan yang menunjang partisipasi anggota dan alumni Korkom bersangkutan dalam mewujudkan kehidupan kampus umumnya di dunia kemahasiswaan di lingkungan Korkom.
- Melakukan aksi penelitian dalam lapangan disiplin ilmu masing-masing dengan melibatkan anggota dan alumni sebagai upaya relasi tri dharma perguruan tinggi.

3. Bidang Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi

Dalam HMI sendiri tugas bidang ini merupakan salah satu bidang yang cukup penting mengingat bidang ini juga memonitoring kinerja dari kader-kader HMI. Tugas dari bidang ini antara lain adalah menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan profesionalisme anggota tingkat korkom, serta melakukan pengawasan terhadap kajian dan program aksi sosial dan aktivitas yang diselenggarakan oleh anggota korkom. Melakukan penilaian dan penelitian baik secara kualitatif maupun kuantitatif atas program-program aksi sosial atau aktivitas pengembangan profesi yang diselenggarakan oleh anggota korkom. Mengusahakan tindak lanjut dari setiap aktivitas anggota korkom atas hasil penilaian dan penelitian atas pelaksanaan program/aksi di bidang pengembangan profesi yang diselenggarakan oleh anggota korkom. Dan yang terakhir adalah menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas dan kuantitas pelaksanaan aktivitas anggota serta menyelenggarakan kegiatan lain yang dapat menunjang upaya pembinaan anggota komisariat di bidang pengembangan profesi.

4. Bidang Pemberdayaan Perempuan

Dalam HMI bidang pemberdayaan perempuan biasa disebut dengan KOHATI (korps HMI wati). Tugas dari bidang pemberdayaan perempuan/KOHATI adalah melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas HMI-wati sesuai dengan tingkat perkembangan dunia kewanitaan khususnya dalam masyarakat umum. Selain itu dalam melakukan kajiannya, KOHATI juga mengangkat topik-topik kewanitaan di diskusi-diskusi komisariat.

Dan untuk meningkatkan kualitas kader wanita, KOHATI juga menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat mendorong KOHATI untuk melakukan sosialisasi organisasi dan pembinaan terhadap personalia KOHATI dalam:

1. Meningkatkan pengetahuan dan penghayatan anggota terhadap fungsi dan peranan KOHATI sebagai badan khusus HMI.
2. Mendorong HMI-wati untuk mengikuti training-training baik training umum maupun khusus.
3. Meningkatkan komunikasi antara KOHATI dengan aparat HMI dan alumni.

5. Bidang Administrasi dan kesekretariatan

Tugas pokok dari bidang ini adalah melakukan pengaturan tata-cara pengelolaan surat menyurat yang meliputi:

1. Penyelenggaraan pemrosesan surat masuk.
2. Penyelenggaraan pemrosesan surat keluar
3. Penyelenggaraan pemrosesan konsep surat keluar
4. Penyelenggaraan pengetikan dan pengadaan surat.
5. Penyelenggaraan pengaturan administrasi pengarsipan.
6. Penyelenggarakan pengaturan pengarsipan surat.

Selain itu tugas lainnya adalah melakukan pengumpulan, pencatatan pengolahan, penyusunan, dan pemeliharaan dokumentasi organisasi, bahan-bahan yang berkenaan dengan catatan inter dan ekstern organisasi. Serta mengatur

penyelenggaraan produksi atau reproduksi dari dokumentasi organisasi yang perlu disampaikan kepada seluruh aparat HMI.

6. Bidang Keuangan Dan Perlengkapan

Sebagai bidang yang bertanggung jawab dalam mengurus masalah keuangan dan perlengkapan, tugas pokok dari bidang ini adalah menyusun anggaran dan pengeluaran untuk satu periode dan untuk setiap satu semester. Dengan cara mengelola sumber-sumber penerimaan organisasi sesuai dengan ketentuan organisasi yang berlaku. Tugas lainnya adalah menyelenggarakan administrasi keuangan untuk setiap penerimaan dan pengeluaran komisariat berdasarkan pedoman administrasi keuangan yang disusun untuk keperluan ini. Dan melakukan usaha-usaha yang dapat mendorong seluruh aparat HMI untuk meningkatkan sumber dana intern khususnya dari iuran anggota.

Sedangkan untuk mengatur dan mengurus pengamanan, pemeliharaan, perbaikan dan penambahan perlengkapan organisasi dilakukan dengan:

- a) Setiap kali mengadakan kontrol terhadap pemakaian peralatan organisasi.
- b) Mengusahakan penambahan perlengkapan organisasi sesuai atau tidak dengan kebutuhan organisasi.
- c) Menyusun daftar inventarisasi organisasi.
- d) Mengatur perawatan dan pemeliharaan seluruh perlengkapan organisasi.

Namun dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi kurang aktifnya para pengurus baik di tingkat Komisariat dan juga Korkom. Hal itu mengakibatkan tidak efektifnya kinerja organisasi HMI secara keseluruhan. Acuanannya adalah saat ini

semakin jarang HMI mengadakan kegiatan-kegiatan besar yang bersifat lintas kampus maupun nasional. Salah satu penyebabnya menurut Arif Wicaksana, adalah karena diantara pengurus-pengurus Korkom maupun Komisariat sebagian besar juga menjadi pengurus organisasi-organisasi lain misalnya BEM atau Ormawa di Gedung G UNJ.⁶³ Dualisme pengurus organisasi tersebut yang kemudian menjadi sebab utama mengapa saat ini HMI Korkom UNJ jarang melakukan kegiatan-kegiatan besar tersebut.

⁶³ Wawancara dengan Arif Wicaksana pada tanggal 28 November 2012.

BAB III

KEGIATAN HMI KORKOM UNJ SEBAGAI PERWUJUDAN KULTUR AKADEMIS HMI

A. Pengantar

Seperti yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dalam sejarah panjangnya telah melalui berbagai macam tantangan dan pada akhirnya saat ini menjadi organisasi yang mapan dan memiliki basis kader dan alumni yang tersebar di seluruh pelosok nusantara. Pergerakan HMI sejak awal berdirinya selalu diliputi oleh permasalahan politik bangsa ini. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa akhirnya banyak kader dan alumni HMI yang terjebak dalam perilaku politik praktis dan lebih mementingkan tujuan-tujuan politis dibanding tujuan utamanya yaitu sebagai insan akademis. Padahal awal dibentuknya HMI oleh para pendirinya dimaksudkan sebagai sikap independensi mahasiswa terhadap politisasi gerakan mahasiswa oleh partai-partai politik pada saat itu. Namun apapun tujuan dari kader-kader dan alumni itu sendiri, HMI tetaplah organisasi yang berorientasi kepada pola perkaderan yang berlandaskan Islam dan nilai-nilai akademis. Kaderisasi di HMI sendiri tetap merupakan ujung tombak pembentukan kader-kader yang militan dan memiliki tujuan dasar untuk menjadikan kader tersebut sebagai insan akademis.

Begitu pula dengan HMI UNJ yang sejak awal berkiprah di UNJ merupakan tempat bagi mahasiswa untuk belajar bagaimana berorganisasi dan tentu saja sebagai

bentuk pengembangan kultur akademis bagi para mahasiswa tersebut. Dalam bab ini akan dijelaskan bagaimana HMI UNJ sebagai organisasi yang berperan dalam pengembangan kultur akademis bagi mahasiswa melalui latihan kader yang berjenjang dari LK (latihan kader) I, LK II dan LK III. Selain itu juga pelaksanaan diskusi mingguan dan seminar-seminar tentang pendidikan, politik, lingkungan hidup dan lainya yang sesungguhnya memiliki arti penting bagi pengembangan kultur akademis mahasiswa. Karena melalui diskusi-diskusi dan seminar tersebut dapat memberi pengetahuan lebih bagi mahasiswa karena pada dasarnya ilmu yang di dapat mahasiswa dari bangku kuliah hanya sebagai acuan dasar berpikir mahasiswa. Sedangkan selebihnya harus dicari sendiri oleh mahasiswa, salah satunya melalui forum diskusi atau seminar-seminar yang sering diadakan di lingkungan kampus.

B. Eksistensi Kader HMI Dalam Kehidupan Kampus Di UNJ

1. Eksistensi Kader HMI Dalam Politik Kampus

Sebagaimana telah dijelaskan sedikit pada bab kedua tentang sejarah HMI di UNJ, eksistensi HMI dalam kehidupan politik kampus merupakan suatu keniscayaan. Hal tersebut dikarenakan sejak awal kader-kader HMI memang dipersiapkan untuk menjadi seorang pemimpin umat dan itu dapat di implementasikan secara awal di dalam kehidupan politik kampus. Disini tidak akan dibahas secara rinci tentang bagaimana kader-kader HMI berperan serta dalam kehidupan politik kampus pada era IKIP Jakarta tetapi yang lebih ditekankan adalah peran para kader HMI dalam politik kampus pada saat ini dimana sekarang sedang terjadi kebangkitan kembali kader-kader HMI dalam bersaing untuk memimpin di HMJ, BEMJ maupun BEM Fakultas.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, HMI sendiri bukanlah organisasi yang memiliki tujuan-tujuan politis, tetapi boleh dibilang bahwa kader-kader HMI lah yang sebenarnya memiliki tujuan-tujuan politis tersebut yang memang secara langsung atau tidak langsung ditujukan untuk mengembangkan organisasi HMI didalam kampus. Dengan menduduki posisi-posisi tinggi dalam politik kampus seperti menjadi ketua HMJ, BEMJ atau BEM Fakultas maka diharapkan kader-kader HMI nantinya akan menjadi lebih leluasa bergerak dalam melaksanakan tujuan-tujuan di HMI seperti menyebarkan gagasan ataupun ide-ide pemikiran yang baru tentang keislaman ataupun tentang masalah umum yang bersifat lokal didalam kampus maupun isu-isu yang bersifat nasional. Selain itu tujuan kader-kader HMI untuk menduduki posisi-posisi tersebut adalah untuk menarik minat mahasiswa baru sebagai ajang promosi untuk merekrut calon-calon kader HMI yang baru dan nantinya akan dipersiapkan kembali untuk meneruskan usaha-usaha yang telah dilakukan para senior mereka di dalam kampus.

Memasuki era 90an banyak kader-kader HMI UNJ yang terjun ke dalam dunia politik kampus. Faktor yang paling berperan dalam hal tersebut adalah karena adanya perpecahan didalam tubuh HMI nasional dengan adanya dualisme PB HMI yaitu HMI Dipo dan HMI MPO. Walaupun pada awalnya kader-kader HMI UNJ berafiliasi kepada HMI MPO, namun sejak awal 90an di UNJ sendiri mulai muncul embrio kader-kader yang berafiliasi kepada HMI Dipo. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya persaingan dalam merekrut kader sebanyak-banyaknya yang berimbas kepada persaingan dalam memperebutkan tampuk kepemimpinan pada Senat

mahasiswa baik dari tingkat jurusan sampai tingkat universitas. Selain itu menguatnya pergerakan PMII dan kemunculan KAMMI pada pertengahan 90an juga secara tidak langsung memicu persaingan antar organisasi untuk memperebutkan tampuk kepemimpinan dalam opmawa-opmawa di UNJ.

Yang menjadi fokus utama dalam menelaah eksistensi kader HMI dalam politik kampus adalah Fakultas Ilmu Sosial. Hal ini dikarenakan sejak dahulu Fakultas Ilmu Sosial (FIS) merupakan pusat atau epicentrum pergerakan mahasiswa di UNJ, selain itu FIS juga merupakan tempat bagi organisasi-organisasi kampus baik yang intra maupun ekstra kampus dalam mencari kader atau anggota-anggota baru. Pentingnya FIS ini bisa dilihat dari munculnya ketua-ketua umum dari organisasi-organisasi tersebut yang berasal dari kalangan mahasiswa FIS. Tidak terkecuali dengan HMI sendiri, sejak penulis menjadi mahasiswa baru pada tahun 2008 sampai saat tulisan ini dibuat (2012) sudah tiga orang ketua umum HMI Korkom UNJ yang berasal dari FIS yaitu Isa Brata Kusuma (ISP 2004), Anggoro Yudo Mahendro (Sosiologi 2006) dan Arif Wicaksana (JIAI 2006). Hal inilah yang membuktikan betapa pentingnya HMI untuk mempunyai basis kader yang kuat di FIS. Dan hal tersebut sangat dimungkinkan apabila kader-kader HMI bisa menduduki posisi ketua HMJ, BEMJ ataupun BEM Fakultas.

Keikutsertaan kader-kader HMI dalam kancah perpolitikan kampus, ditandai dengan majunya kader-kader HMI sebagai calon ketua HMJ, BEMJ dan Bem Fakultas. Di FIS sendiri yang merupakan basis dari kader HMI di UNJ dari tahun ketahun setiap pemilu ketua BEM FIS selalu memajukan salah seorang kader HMI

sebagai calon ketua umum BEM FIS. Salah satu tujuannya adalah untuk mempromosikan HMI kepada para mahasiswa terutama yang baru agar nantinya bisa diajak untuk menjadi kader HMI. Selain itu, tujuan yang utama adalah agar dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan yang memiliki tujuan yang sama dengan HMI seperti mengadakan seminar-seminar dan diskusi yang dimaksudkan untuk membentuk karakter mahasiswa yang akademis dan cerdas. Dengan memegang posisi sebagai ketua BEM FIS maka kader HMI mempunyai posisi tawar yang kuat terhadap dekanat maupun mahasiswa untuk menjalankan program-program yang bersifat ke HMI-an seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga kader-kader HMI di FIS dapat dengan mudah melaksanakan tujuan-tujuan HMI sebagai insan cita yang mampu mengabdikan diri dan ilmunya dalam lingkungan kampus.

2. Eksistensi Kader HMI Dalam Kultur Akademis di Kampus

Saat ini oleh kebanyakan mahasiswa, HMI UNJ dianggap lebih sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang politik saja. Hal tersebut seperti yang telah dijabarkan diatas karena banyak kader-kader HMI yang terjun dalam memperebutkan tampuk kepemimpinan pada HMJ, BEMJ ataupun BEM Fakultas. Namun sejatinya pergerakan HMI di UNJ berakar pada berbagai macam kegiatan-kegiatan intelektual dan akademis.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kader-kader HMI turut berperan serta dalam pembentukan lembaga pers mahasiswa Didaktika dan lembaga dakwah kampus (LDK). Selan itu, sejak dahulu kader-kader HMI terbiasa melakukan diskusi-

diskusi tentang berbagai macam persoalan di berbagai macam tempat, bisa dilakukan di masjid, di kelas ataupun di taman-taman yang ada di UNJ.

Sebagaimana yang akan dijelaskan pada sub-bab selanjutnya banyak kegiatan-kegiatan HMI UNJ yang sangat mendukung berlangsungnya kultur akademis di kampus. Seperti pelaksanaan rangkaian acara LK, diskusi publik, seminar, aksi sosial dan aksi demonstrasi. Selain itu kader-kader HMI UNJ juga memiliki tradisi akademik dan intelektual yang mengakar pada kader yang menjadi penghuni asrama mahasiswa Sunan Giri. Di asrama mahasiswa Sunan Giri yang merupakan salah satu basis intelektual kader-kader HMI UNJ, tradisi membaca, diskusi dan menulis sangat kental terutama dalam kajian-kajian yang terkait dengan agama islam dan filsafat. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa ketua-ketua Korkom UNJ yang berasal dari asrama Sunan Giri. Selain itu berbeda dengan kader-kader yang bukan dari asrama, kader yang berasal dari asrama Sunan Giri juga sering melakukan diskusi-diskusi pada malam hari dengan tema-tema seputar filsafat islam dan perpolitikan nasional. Dengan demikian eksistensi kader-kader HMI UNJ dalam pengembangan kultur akademis sudah berjalan dengan baik, namun yang disayangkan adalah banyak mahasiswa UNJ yang tidak mengetahui kuatnya kultur akademis HMI UNJ dan kebanyakan hanya melihat dari sisi politik saja.

C. Latihan Kader Sebagai Awal Pembentukan Kultur Akademis Bagi Kader HMI

1. Pola Perkaderan HMI

Dalam menjalankan fungsinya sebagai organisasi kader, HMI menggunakan pendekatan sistematis dalam keseluruhan proses perkaderannya. Dalam artian bahwa pola perkaderan HMI disusun menjadi beberapa tahap dan bagian-bagian yang saling berhubungan dan berkesinambungan. Oleh karena itu sebagai upaya memberikan kejelasan dan ketegasan sistem perkaderan yang dimaksud, maka HMI membuat pola dasar perkaderan HMI secara nasional. Pola dasar ini disusun dengan memperhatikan tujuan organisasi dan arah perkaderan yang telah ditetapkan. Selain itu juga dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan organisasi serta tantangan dan kesempatan yang berkembang di lingkungan eksternal organisasi. Pola dasar ini membuat garis besar keseluruhan tahapan yang harus ditempuh oleh seorang kader dalam proses perkaderan HMI, yakni sejak rekrutmen kader, pembentukan kader dan gambaran jalur-jalur pengabdian kader.

Latihan kader merupakan perkaderan HMI yang dilakukan secara sadar, terencana, sistematis dan berkesinambungan serta memiliki pedoman dan aturan yang baku secara rasional dalam rangka mencapai tujuan HMI. Latihan kader merupakan media perkaderan formal HMI yang dilaksanakan secara berjenjang serta menuntut persyaratan tertentu dari pesertanya, pada masing-masing jenjang latihan ini menitikberatkan pada pembentukan watak dan karakter kader HMI melalui transfer nilai, wawasan dan keterampilan serta pemberian rangsangan dan motivasi untuk

mengaktualisasikan kemampuannya. Dalam pedoman perkaderan HMI sendiri dijelaskan bahwa untuk menguatkan dan memberikan nilai optimal bagi pengkaderan HMI, maka ada tiga hal yang harus diberi perhatian serius. **Pertama**, rekrutmen calon kader. Dalam hal ini, HMI harus menentukan prioritas rekrutmen calon kader dari mahasiswa pilihan, yakni input kader yang memiliki integritas pribadi, bersedia melakukan peningkatan dan pengembangan diri secara berkelanjutan, memiliki orientasi kepada prestasi yang tinggi dan potensi *leadership*, serta memiliki komitmen untuk aktif dalam memajukan organisasi. **Kedua**, proses perkaderan yang dilakukan sangat ditentukan oleh kualitas pengurus sebagai penanggung jawab perkaderan, pengelola latihan, pedoman perkaderan dan bahan yang dikomunikasikan serta fasilitas yang digunakan. **Ketiga**, iklim dan suasana yang dibangun harus kondusif untuk perkembangan kualitas kader, yakni iklim yang menghargai prestasi individu, mendorong semangat belajar dan bekerja keras, menciptakan ruang dialog dan interaksi individu secara demokratis dan terbuka untuk membangun sikap kritis yang melahirkan pandangan *futuristik* serta menciptakan media untuk merangsang kepedulian terhadap lingkungan sosial.⁶⁴

Namun dalam pelaksanaannya pada HMI Korkom UNJ sendiri, proses rekrutmen calon kader tersebut tidak memiliki prioritas seperti dalam pedoman perkaderan HMI tersebut. Jika dalam pedoman perkaderan bisa dilihat bahwa proses perekrutan kader lebih ditekankan pada kualitas seseorang, maka dalam HMI Korkom

⁶⁴ Pedoman Perkaderan, Hasil Kongres HMI Ke 27 Di Depok, *Sinergi HMI Untuk Indonesia Yang Bermartabat*, 5-10 November 2010

UNJ proses tersebut lebih ditujukan kepada segi kuantitas kader. Perubahan orientasi tersebut bisa dilihat dari alasan mahasiswa UNJ dalam mengikuti perkaderan HMI UNJ. Berdasarkan penelitian dan wawancara dengan beberapa kader HMI UNJ mengenai alasan mereka mengikuti perkaderan HMI, berikut adalah beberapa alasan mahasiswa mengikuti kegiatan LK 1 :

Tabel 3.1. Alasan Mahasiswa Mengikuti LK 1 HMI

No	Alasan Mengikuti HMI	Penjelasan
1	Karena ajakan teman atau pacar	Alasan ini merupakan yang paling sering menjadi jawaban peserta ketika ditanya kenapa mereka mengikuti LK 1 HMI.
2	Alasan Keluarga	Ada beberapa peserta yang memiliki orang tua atau saudara yang menjadi kader HMI maka secara langsung atau tidak akan mengajak keluarga mereka ikut menjadi kader HMI.
3	Karena ajakan senior	Alasan ini sering terdengar dari peserta yang memiliki senior-senior di jurusan yang menjadi kader HMI, seperti peserta yang berasal dari jurusan ISP yang memang memiliki akar kuat dalam perkaderan HMI di UNJ.
4	Karena tertarik dengan jaringan yang dimiliki kader dan alumni HMI	Dalam beberapa hal jaringan yang dimiliki oleh kader dan alumni HMI se-Indonesia memang sangat menarik minat bagi mahasiswa yang ingin memanfaatkan jaringan tersebut sesuai dengan tujuan masing-masing.

Sumber : Hasil Penelitian Penulis, Tahun 2013

Akan tetapi cara-cara mengajak yang seperti dijelaskan diatas memiliki kekurangan terutama dalam hal keseriusan calon kader untuk terus aktif dalam kegiatan-kegiatan HMI. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan tujuan dari mahasiswa yang akan mengikuti LK 1 tersebut. Jika dilihat maka hampir semua peserta yang mengikuti LK 1 tidak memiliki tujuan-tujuan yang pasti sebagai hasil dari beberapa cara untuk mengajak mahasiswa lain untuk mengikuti LK 1. Akibatnya banyak kader HMI yang selepas mengikuti LK 1 akan menjadi pasif atau bahkan tidak mengikuti sama sekali kegiatan-kegiatan HMI.

Sebenarnya dalam jenjang kaderisasi yang sudah di tetapkan oleh PB HMI ada satu kegiatan pra-LK I yang diadakan untuk menjaring calon-calon kader sebelum mereka benar-benar mengikuti LK I yang bernama Mapperca (Masa Perkenalan Calon Anggota). Yang bertujuan untuk mengetahui motivasi calon kader yang mengikuti LK I apa benar mengerti tentang tujuan mereka mengikuti LK I dan nantinya akan semakin mantap dalam mengikuti perkaderan dalam HMI. Selain itu Mapperca juga berfungsi sebagai ajang perkenalan calon kader terhadap para pengurus dan kader-kader lama dari komisariat, hal tersebut berguna untuk membuat suatu ikatan antara calon kader dan kader komisariat. Bentuk kegiatan Mapperca sendiri sangat beragam tergantung kebijakan dari komisariat masing-masing. Di UNJ sendiri, komisariat-komisariat yang ada biasanya melakukan Mapperca dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan mahasiswa-mahasiswa umum seperti acara seminar, diskusi publik dan diskusi-diskusi kecil yang mana tujuan utama dari kegiatan-kegiatan tersebut sebenarnya adalah untuk memperkenalkan HMI di UNJ

beserta pengurus-pengurus di tingkat komisariat agar mahasiswa bisa lebih dekat dan mengenal apa itu HMI. Bila dilihat bahwa pelaksanaan Maperca di UNJ sendiri hanya memfokuskan kepada memperkenalkan organisasi HMI kepada mahasiswa. Padahal menurut pedoman perkaderan HMI, tujuan utama dari pelaksanaan Maperca sendiri adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan tujuan mahasiswa untuk mengikuti HMI. Oleh karena itu sampai saat ini, pelaksanaan Maperca oleh HMI UNJ sendiri bukan merupakan prioritas utama dalam pola perkaderanya. Sehingga beberapa kader HMI UNJ sendiri tidak mengetahui apa dan bagaimana itu Maperca.

2. Kurikulum dan Pemateri Latihan Kader I

Secara umum, kurikulum latihan kader yang dilakukan oleh HMI Korkom UNJ tidak jauh berbeda dengan kurikulum yang telah ditetapkan oleh PB HMI dalam pedoman perkaderan HMI. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah tabel dari materi-materi LK I baik materi utama maupun materi tambahan dalam LK I yang diadakan oleh HMI Komisariat FIS Korkom UNJ. :

Tabel 3.2.

Rangkaian materi dalam LK I Korkom UNJ

NO.	Materi	Pembahasan	Tujuan
1.	Sejarah Perjuangan HMI	Latar belakang berdirinya HMI, visi dan misi HMI dan dinamika perjuangan HMI dalam lintasan sejarah Indonesia.	Peserta dapat memahami sejarah dan dinamika perjuangan HMI.

2.	Konstitusi HMI	Membahas ruang lingkup konstitusi HMI yang terdiri dari Pancasila, nilai-nilai keislaman dan AD/ART HMI. Menjelaskan pedoman dasar berorganisasi	Peserta dapat memahami dan menerapkan ruang lingkup konstitusi HMI.
3.	Mission HMI	Makna HMI sebagai organisasi mahasiswa dan menjelaskan tujuan, fungsi serta peran HMI .	Peserta dapat memahami missi HMI dan hubungannya dengan status, sifat, asas, tujuan, fungsi dan peran organisasi HMI secara intergral.
4.	Ideologi Politik	Menjelaskan maksud dari ideologi politik HMI dan apa yang menjadi dasar ideologi politik HMI.	Peserta dapat memahami dasar ideologi politik HMI dan mampu menerapkannya ketika menjadi kader HMI.
5.	Esensi Keislaman	Membahas nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar pokok pergerakan HMI dan menjelaskan Pergerakan HMI dalam perspektif umat islam	Peserta mampu memahami dan menerapkan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari
6.	Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi	Pengertian, dasar-dasar, fungsi dan tujuan kepemimpinan dalam islam dan kemandirian. Menjadikan organisasi sebagai alat perjuangan	Peserta dapat memahami pengertian, dasar-dasar, sifat dan fungsi kepemimpinan, manajemen dan organisasi.
7.	Strategi dan Taktik	Bagaimana merumuskan suatu strategi dan taktik yang baik. Menerapkan teknik analisa SWOT dalam membuat strategi dan taktik	Peserta mampu memahami dan membuat suatu strategi dan taktik yang tepat dalam menghadapi permasalahan organisasi.

8.	Filsafat Islam	Menjelaskan sejarah, pengertian dan pemahaman tentang filsafat islam.	Peserta dapat mengetahui dan memahami apa itu filsafat islam.
9.	Nilai Dasar Perjuangan	Sejarah perumusan NDP, garis besar materi NDP dan hubungan antara iman, ilmu dan amal	Peserta dapat memahami latar belakang perumusan dan kedudukan NDP serta substansi materi secara garis besar dalam organisasi.
10.	Kekohatian	Sejarah terbentuknya Kohati di HMI, peran dan fungsi Kohati dalam HMI.	Peserta mengetahui sejarah terbentuknya Kohati dan mengetahui peran serta fungsinya. Dan bagi peserta wanita mampu mengaplikasikanya ketika menjadi kader HMI.
11.	Tata Cara Bersidang	Teori dan Tekhnis persidangan serta dilanjutkan dengan praktek persidangan yang dilakukan oleh peserta.	Peserta mengerti tekhnik persidangan yang baik dan diharapkan berani untuk mengemukakan pendapatnya di depan umum.
12.	Manajemen Aksi	Landasan konstitusi dalam penyampaian pendapat, tekhnik aksi, struktur kepemimpinan dalam aksi dan menjelaskan perangkat-perangkat aksi. Diakhiri dengan simulasi aksi.	Peserta mampu memahami hakikat aksi, mengetahui landasan dan perangkat-perangkat dalam melakukan aksi. Dengan simulasi peserta diharapkan bisa merasakan.

Sumber : Hasil Penelitian Penulis, Tahun 2012.

Sebenarnya yang menjadi masalah utama dalam perkaderan HMI Korkom UNJ bukan terletak kepada materi dan kurikulum perkaderanya. Akan tetapi terletak pada pemateri/pengkader itu sendiri. Dalam pedoman perkaderan HMI, dinyatakan bahwa pemateri dalam LK 1 harus memenuhi kualifikasi sebagai pemateri yang ditetapkan oleh BPL (Badan Pengelola Latihan) yang ada pada setiap cabang-cabang HMI.⁶⁵

Menurut penuturan Arif Wicaksana, HMI Cabang Jakarta Raya sebagai cabang yang menaungi HMI Korkom UNJ memang memiliki BPL tersebut. Kegunaannya adalah untuk menyiapkan pemateri-pemateri pada LK 1 dan LK 2 yang diadakan dalam lingkup HMI Cabang Jakarta Raya tersebut. Namun dalam kenyataannya pada pelaksanaan LK 1 di HMI Korkom UNJ sendiri peran BPL dalam menyiapkan pemateri tersebut bisa dibilang kurang signifikan. Berdasarkan pengamatan selama ini, hampir seluruh pemateri pada LK 1 yang diadakan di HMI Korkom UNJ ditentukan oleh panitia kegiatan LK 1. Tidak ada kualifikasi tertentu dalam penentuan pemateri tersebut yang biasanya dipilih dari kalangan senior-senior atau alumni HMI yang berasal dari Korkom UNJ juga. Hanya pemateri pada NDP (nilai dasar perjuangan) saja yang memang dipilih berdasarkan kualifikasi sebagai pemateri NDP. Sedangkan untuk pemateri dari materi yang lain tidak ditentukan kualifikasinya, hanya ditentukan saja ketersediaan waktu pemateri untuk mengisi materi pada kegiatan LK 1 tersebut.

⁶⁵ Pedoman Perkaderan, Hasil Kongres HMI Ke 27 Di Depok, *Sinergi HMI Untuk Indonesia Yang Bermartabat*, 5-10 November 2010

3. Tujuan Dan Target Latihan Kader

Dalam melaksanakan tujuan HMI terutama untuk menciptakan insan akademis, tentu diperlukan suatu pelatihan dan penanaman nilai-nilai akademis kepada mahasiswa melalui suatu model kegiatan yang mampu meningkatkan kemampuan serta pengetahuan mahasiswa. Untuk itulah HMI memiliki suatu jenjang perkaderan yang diharapkan mampu membentuk mahasiswa menjadi kader HMI yang intelektual dan religius. Dalam HMI, perkaderan yang paling pertama disebut sebagai latihan kader I sedangkan lanjutannya adalah latihan kader II dan terus memiliki jenjang hingga latihan kader III. Penjenjangan perkaderan di HMI dirumuskan pertama kali pada kongres ke-7 yang berlangsung di Masjid Agung Al-Azhar Kebayoran Baru Jakarta, pada tanggal 14 September 1963 yang merumuskan dan menetapkan metode perkaderan HMI yang meliputi : pengertian kader, tujuan pelatihan, sistem atau metode training, klasifikasi kader dan tingkat penjenjangan kaderisasi HMI yang meliputi *Basic Training, Intermediate Training dan Advance Training*.⁶⁶

Sedangkan untuk mahasiswa yang baru pertama kali mengikuti HMI diwajibkan untuk mengikuti latihan kader I atau Basic Training yang bertujuan untuk membina kepribadian muslim yang berkualitas akademis, sadar akan fungsi dan perannya dalam organisasi serta melaksanakan kewajibannya sebagai mahasiswa, kader umat dan kader bangsa. Latihan kader I (LK I) diadakan oleh kader-kader HMI tingkat komisariat (fakultas), hal ini dikarenakan komisariat merupakan struktur

⁶⁶ Agussalim Sitompul, *Op Cit*, hal 202

organisasi HMI yang paling bawah sehingga proses dan hasil dari LK I dapat di monitor dan di jalankan secara seksama. Sehingga pada nantinya jika kader-kader HMI yang telah selesai dan lulus mengikuti LK I maka mereka diharapkan dapat membangun komisariat mereka dan selanjutnya bisa mengikuti jenjang tingkatan organisasi HMI dari komisariat, koorkom, cabang, badko dan terakhir PB HMI sendiri. Selanjutnya setelah mengikuti LK 1 kader HMI bisa mengikuti jenjang perkaderan selanjutnya seperti yang telah dijelaskan diatas. Sedangkan menurut buku pedoman perkaderan HMI, tujuan utama perkaderan HMI adalah terbinanya kepribadian muslim yang berkualitas akademis, sadar akan fungsi dan peranannya dalam berorganisasi serta hak dan kewajibannya sebagai kader umat dan kader bangsa.

4. Rangkaian Kegiatan Latihan Kader I

Setelah dimulai dengan maperca dan kemudian sampai di tempat pelatihan, maka dimulailah rangkaian kegiatan acara LK I. Kegiatan diawali dengan kontrak belajar antara peserta LK I dengan MOT dimana para peserta akan diberi peraturan-peraturan selama LK I yang harus dipatuhi sebagai bukti keseriusan peserta dalam menghadapi rangkaian acara yang akan berlangsung selama 3 hari 2 malam itu. Selanjutnya materi pertama diberikan pada hari sabtu pagi yang dimulai dengan materi sejarah HMI dan seterusnya berlanjut sampai hari minngu malam dimana akan dilakukan evaluasi terhadap peserta dan dilakukan penilaian tentang apakah peserta tersebut pantas lulus dan secara resmi menjadi kader HMI atau tidak.

Sebenarnya yang menjadi perhatian penting dalam rangkaian kegiatan LK I ini bukanlah urutan kegiatan pemberian materi tersebut. Tetapi yang perlu diperhatikan adalah bagaimana peserta LK I menjalani rangkaian kegiatan yang sangat padat tersebut tetapi tetap fokus dan mampu menyerap segala materi yang telah diberikan. Memang kadang banyak peserta yang mengeluhkan padatnya jadwal materi tidak diimbangi dengan waktu istirahat yang cukup, penulis sendiri yang pernah mengikuti LK I sebagai peserta hanya punya waktu tidur maksimal 4 jam perhari dan ditambah dengan waktu istirahat sholat dan makan maka total waktu istirahat dalam sehari hanya kira-kira 6 jam saja. Namun tidak sedikit juga peserta yang makin termotivasi dengan waktu istirahat yang sedikit tersebut sebagai ujian bagi mereka dalam mengasah kemampuan manajemen waktu dan bisa tetap fokus terhadap materi yang diberikan. Hal tersebut dapat digambarkan seperti yang dikatakan salah satu peserta LK I pada Desember 2012 di GIC Depok Jawa Barat :

“sebenarnya capek sama ngantuk juga sih, tapi mau gimana lagi namanya juga kita lagi pelatihan ya kita harus ngikutin semua peraturan yang udah dibuat panitia dan MOT. Lagian juga menurut saya dibalik kesengsaraan ini pasti ada hikmahnya”⁶⁷

Selain itu, rangkaian kegiatan LK I yang terkesan memaksa peserta untuk menggunakan seluruh kemampuan dan kesabarannya sampai batas-batas tertentu tersebut juga dimaksudkan sebagai ajang menguji sejauh mana solidaritas antar peserta dapat terbangun. Selama kegiatan LK I berlangsung, semua peserta diwajibkan untuk makan dalam wadah daun pisang secara bersama-sama. Dengan

⁶⁷ Wawancara pada Desember 2012 di GIC Depok Jawa Barat

hampir seluruh kegiatan dilakukan bersama-sama termasuk saat waktu tidur dimana peserta ditempatkan pada ruangan yang sama, diharapkan akan terjalin rasa persaudaraan dan solidaritas walaupun mungkin diantara para peserta tersebut ada yang baru mengenal peserta yang lain pada saat itu. Dengan terbangunnya rasa persaudaraan dan solidaritas maka nantinya ketika peserta sudah resmi menjadi kader HMI dan kemudian bertanggung jawab mengemban nama HMI di UNJ, hal itulah yang menjadikan HMI UNJ tetap solid dan mampu mewarnai kehidupan kampus serta memberikan pengaruh positif terhadap mahasiswa di UNJ.

5. Follow-Up Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Kader HMI

HMI adalah suatu organisasi kemahasiswaan yang berfungsi sebagai organisasi kader. Hal ini berarti bahwa semua aktifitas yang dilaksanakan oleh HMI adalah dalam rangka kaderisasi untuk mencapai tujuan HMI. Dengan demikian perkaderan di HMI merupakan training atau pelatihan foramal saja, tetapi juga melalui bentuk-bentuk dan peningkatan kualitas keterampilan berorganisasi dan keilmuan yang lazim disebut sebagai Follow-Up training. Jenis kegiatannya bisa berupa diskusi atau pendidikan lanjutan bagi kader yang telah lulus pada LK I yang berfungsi sebagai pengembangan dari materi-materi yang telah disampaikan pada LK I. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kadar kualitas berorganisasi serta keilmuan bagi kader HMI sehingga akan meningkat secara maksimal.

Follow-Up training bukan hanya jenjang perkaderan HMI yang bersifat pengembangan, tetapi juga merujuk pada anggaran dasar HMI yang tercantum dalam pasal 5 berupa usaha-usaha HMI. Follow-Up ini juga dimaksudkan sebagai lanjutan

jenjang perkaderan setelah LK I yang wajib diikuti oleh kader-kader yang baru saja menyelesaikan jenjang LK I. Fungsinya antara lain sebagai berikut :

- **Pendalaman**

Yang dimaksud dengan pendalaman disini adalah Follow-Up sebagai ranah bagi kader-kader baru untuk mendalami materi-materi yang telah diberikan pada LK I, dimana materi-materi tersebut mungkin diberikan kurang mendalam pada saat LK I dikarenakan keterbatasan waktu. Oleh karena itu pada Follow-Up semua materi tersebut kembali dibahas secara mendalam dan bertahap.

- **Pengayaan**

Dalam pemberian materi pada LK I sangat dimungkinkan adanya kekurangan-kekurangan dalam penyampaiannya. Karenanya, dalam Follow-Up juga bisa diberikan pengayaan materi sehingga apa yang disampaikan dalam materi LK I menjadi lebih lengkap dan kader bisa lebih memahaminya.

- **Perbaikan**

Perbaikan disini maksudnya adalah memperbaiki kekurangan-kekurangan penyampaian materi dalam LK I yang sangat mungkin terjadi karena sempitnya waktu yang diberikan. Namun bisa juga berarti perbaikan terhadap pemahaman kader terhadap suatu materi sewaktu LK I dimana pada waktu itu yang mungkin terjadi karena daya tangkap dari masing-masing individu berlainan satu dengan yang lainnya.

- Peningkatan

Maksudnya adalah untuk meningkatkan kualitas pemahaman kader terhadap materi-materi yang diberikan pada LK I, dimana dengan waktu yang cukup terbatas tapi dengan jadwal materi yang demikian padat. Sebagai contoh pemberian materi filsafat islam mungkin akan sedikit membingungkan kader karena terbatasnya waktu sehingga yang dapat diberikan hanya berupa gambaran umumnya saja. Dengan adanya Follow-Up lanjutan ini diharapkan kader dapat diberikan materi lanjutan filsafat islam yang mengupas lebih dalam lagi sekaligus meningkatkan isi materinya ke arah yang lebih tinggi lagi.

- Aplikatif

Follow-Up juga tidak hanya berisi pemberian materi saja, tetapi juga memberi kesempatan kader untuk mengaplikasikan hasil dari materi yang mereka dapat dalam kegiatan kampus sehari-hari. Setelah mengikuti LK I kader baru akan diikutsertakan langsung dalam berbagai program kegiatan yang dilakukan oleh HMI baik tingkatan komisariat maupun koorkom UNJ. Hal ini berarti juga bahwa kegiatan Follow-Up bukan hanya berupa diskusi saja tetapi juga bisa berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kader HMI.

Sedangkan aktifitas lanjutan dalam Follow-Up bisa berupa pembentukan kelompok pengajian, kelompok belajar, kelompok diskusi dan bakti sosial. Untuk tempatnya sendiri bisa dilakukan didalam kelas setelah jam kuliah selesai. Biasanya

dimuali pada pukul 16.00 sampai menjelang adzan magrib. Pengisi materinya sendiri merupakan kader-kader senior yang menguasai bidang-bidang materi yang akan diberikan. Sedangkan untuk pesertanya adalah kader-kader yang baru saja mengikuti LK I, namun selain itu kader-kader lama juga diperbolehkan untuk ikut Follow-Up untuk menyegarkan kembali pengetahuan mereka atau sekedar untuk berinteraksi dengan kader-kader baru. Di UNJ sendiri Follow-Up biasanya dilakukan sebanyak 5 kali pertemuan setiap satu minggu sekali.

Selain untuk tujuan-tujuan yang telah dijelaskan diatas, Follow-Up secara tidak langsung juga berfungsi sebagai ajang seleksi bagi kader baru apakah dia serius untuk melanjutkan keikutsertaanya di HMI atau hanya sekedar mengikuti LK I namun kemudian tidak melanjutkan lagi atau tidak aktif lagi. Menurut Ketua Umum HMI Korkom UNJ Arif Wicaksana, dalam masa Follow-Up tersebut akan banyak kader-kader baru dari LK I yang akan berguguran atau tidak jelas lagi kabarnya. Berdasarkan pengamatan dan data yang dia dapat, hampir 70 % dari kader yang telah mengikuti LK I tidak melanjutkan atau mengikuti Follow-Up. Masih menurut dia hal itu merupakan hal yang cukup wajar karena tidak semua peserta LK I tersebut memiliki niat yang besar untuk menjadi kader HMI. Biasanya mereka-mereka tersebut mengikuti LK I hanya karena penasaran atau sekedar ikut-ikutan dengan teman mereka. Atau juga kader-kader tersebut mundur karena pemahaman keislaman di HMI tidak sesuai dengan pemahaman keislaman awal mereka.

Namun hal tersebut ternyata sangat berguna untuk menyaring kader-kader baru sehingga bisa didapatkan kader-kader yang mempunyai militansi yang tinggi

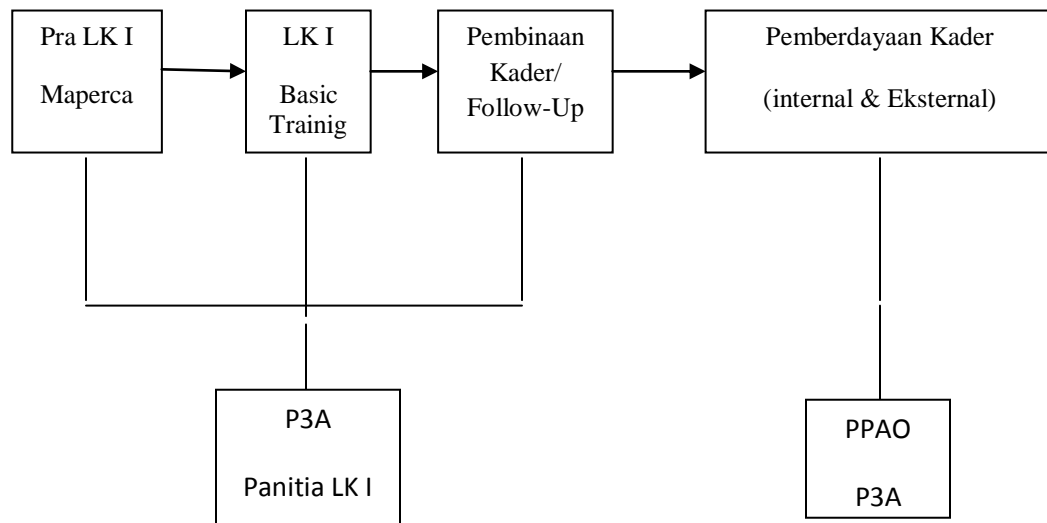
dan siap untuk mengemban keberlangsungan HMI di UNJ. Kader-kader yang telah selesai mengikuti Follow-Up tersebut akan langsung diikutsertakan dalam berbagai program kegiatan HMI dan selanjutnya akan dipersiapkan menjadi pengurus komisariat maupun korkom serta mampu melanjutkan kaderisasi HMI terhadap mahasiswa-mahasiswa lainnya.

Gambar 3.1.

Kegiatan LK 1 HMI Korkom UNJ di GIC Depok



Sumber : Dokumentasi Penulis, Tahun 2012.

Skema 3.1.**ALUR REKRUITMEN DAN PEMBINAAN KADER HMI**

Catatan :

P3A = Penelitian, Pengembangan dan Pembinaan Anggota

PPAO = Pengembangan dan Pembinaan Aparatur Organisasi

Sumber : Pedoman Perkaderan, *Hasil Kongres HMI Ke 27 Di Depok, Sinergi HMI Untuk Indonesia Yang Bermartabat*, 5-10 November 2010.

D. Masalah Kepengurusan Dalam HMI Korkom UNJ

Untuk dapat menjadikan seorang mahasiswa menjadi kader HMI yang nantinya akan dibentuk menjadi insan akademis, selain pola perkaderan yang terarah dengan baik diperlukan juga suatu struktur kepengurusan HMI yang dapat menjalankan roda organisasi dengan baik pula. Dapat diketahui bahwa hampir 70% peserta perkaderan di HMI Korkom UNJ tidak lagi melanjutkan proses perkaderan tersebut sampai pada tahap Follow Up. Hal tersebut membuat perkaderan HMI di UNJ terlihat seakan kurang berhasil dalam membentuk kader-kader yang unggul. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa terjadi permasalahan dalam perkaderan pada HMI UNJ dimana adanya pergeseran orientasi perkaderan sampai pada pemilihan pematari LK 1 yang bisa dilihat kurang memenuhi kualifikasi dalam pedoman perkaderan HMI. Akibatnya memang dirasakan ketika memasuki tahap Follow Up dan semakin sedikit kader yang kemudian terlibat aktif dalam berbagai kegiatan HMI yang memiliki kultur akademis.

Selain permasalahan diatas, ada satu lagi hal yang menjadi masalah yang cukup pelik bagi HMI Korkom UNJ yaitu masalah kepengurusan organisasi. Dan yang menjadi pokok permasalahan dalam kepengurusan tersebut adalah masalah keaktifan pengurus baik di tingkat Komisariat maupun di tingkat Korkom sendiri. Masalah keaktifan pengurus tersebut merupakan masalah yang bisa dibilang merupakan masalah utama dari organisasi-organisasi kampus manapun. Ada banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Salah satu faktor yang paling mencolok pada permasalahan tersebut di HMI adalah kurang berhasilnya kinerja sistem perkaderan

yang ada di HMI itu sendiri. Telah dijelaskan sebelumnya tentang proses perkaderan HMI di UNJ yang terkesan mementingkan kuantitas kader sehingga ada semacam pemaksaan perkaderan kepada calon kader melalui hubungan pertemanan atau senioritas. Pada akhirnya hal tersebut berakibat pada tidak militannya kader yang dihasilkan dari sistem perkaderan seperti itu.

Selain itu, salah satu faktor yang menjadi tantangan bagi organisasi mahasiswa baik intra kampus maupun ekstra kampus adalah padatnya jadwal kuliah yang berlaku bagi mahasiswa. Di UNJ sendiri mahasiswa dituntut rata-rata untuk mengikuti perkuliahan sebanyak 24 sks setiap semester. Itu berarti hampir 5/6 sks setiap hari yang harus dilahap oleh seorang mahasiswa UNJ. Belum lagi ditambah dengan banyaknya tugas kuliah yang diberikan oleh dosen, maka semakin sedikit waktu untuk beraktifitas di organisasi kampus bagi mahasiswa. Menurut Pak Ubedillah Badrun, padatnya jadwal kuliah banyak menjebak mahasiswa dalam rutinitas perkuliahan akibat dari beban kurikulum dan tugas yang banyak dari dosen. Hal ini juga menjadi masalah serius bagi kepengurusan HMI Korkom UNJ. Beban perkuliahan menjadikan banyak pengurus yang tidak mampu membagi waktu antara kuliah dengan aktifitas organisasi, sehingga banyak program kerja organisasi yang terbengkalai.

Faktor selanjutnya adalah masalah dualisme kepengurusan, artinya pengurus organisasi baik itu di tingkat Komisariat maupun Korkom banyak yang tidak hanya aktif di HMI saja. Ada yang juga aktif di BEM baik jurusan, fakultas maupun universitas. Beberapa kader juga aktif di unit-unit kegiatan mahasiswa lainnya seperti

LKM (Lembaga Kajian Mahasiswa), Menwa (Resimen Mahasiswa), Eka Citra, UKM (Unit Kesenian Mahasiswa dan lainnya. Persinggungan jadwal kegiatan organisasi tersebut mengakibatkan kurang berjalanya kegiatan-kegiatan yang dilakukan HMI UNJ. Hal tersebut juga diakui oleh Ketua HMI Korkom UNJ, Arif Wicaksana

“salah satu penyebab jarang nya kegiatan-kegiatan HMI sekarang mungkin karena banyak pengurus dan kader di komisariat yang juga jadi pengurus di BEM. Jadinya mereka lebih fokus mengerjakan proker-proker (program kerja) yang ada di BEM apalagi ketika masa-masa MPA yang biasanya lagi pada sibuk-sibuknya”⁶⁸

Gabungan antara jadwal kuliah yang padat dan kegiatan organisasi selain HMI yang juga cukup banyak, menjadikan posisi kader HMI cukup dilematis antara ketiga hal tersebut. Dan untuk menghadapi hal tersebut kader HMI harus memiliki prioritas utama yang harus didahulukan. Dari mayoritas kader HMI yang telah diwawancarai penulis, mengatakan bahwa mengikuti kegiatan HMI berada pada prioritas terakhir setelah perkuliahan dan organisasi intra kampus mereka. Implikasi dari permasalahan tersebut kepada perkaderan HMI maupun kegiatan HMI lainnya adalah menjadikan perkaderan HMI menjadi kurang efektif dimana banyak kader-kader yang selepas mengikuti LK 1 menjadi tidak aktif karena pada kepengurusan HMI sendiri juga banyak kurang aktif. Padahal untuk kader-kader baru tersebut harus ada yang mengayomi mereka agar mereka tetap aktif dalam kegiatan-kegiatan HMI UNJ selanjutnya. Oleh karena itu permasalahan kepengurusan ini juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan banyaknya kader-kader baru yang kemudian menjadi kurang ataupun tidak aktif sama sekali.

⁶⁸ Wawancara dengan Arif Wicaksana pada tanggal 18 Desember 2012

E. Kegiatan Diskusi Sebagai Perwujudan Kultur Akademis HMI.

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam kehidupan sehari-harinya. Tidak hanya dalam hal pemenuhan kebutuhan saja, tetapi manusia juga memerlukan orang lain untuk dapat bertukar pikiran atau sekedar menyampaikan gagasan-gagasannya tentang segala sesuatu yang menurutnya penting. Terlebih lagi dikalangan mahasiswa yang memiliki gagasan-gagasan baru atau juga pendapat tentang permasalahan baik itu masalah sosial, hukum, ekonomi maupun politik. Namun terkadang banyak mahasiswa yang bingung untuk menyampaikan gagasan dan pendapat mereka dikarenakan sedikitnya ruang untuk menyampaikan hal tersebut. Oleh karena itu diberbagai kampus banyak berdiri organisasi-organisasi mahasiswa dan forum-forum diskusi sebagai jawaban atas permasalahan tersebut. Melalui organisasi dan forum diskusi tersebut, mahasiswa dapat menyalurkan gagasan dan pendapat mereka kepada orang lain dan juga mendapatkan tanggapan serta timbal balik dari orang lain.

Sebagai organisasi mahasiswa yang memiliki tujuan utama dalam membentuk mahasiswa menjadi insan akademis, HMI UNJ juga memiliki banyak kegiatan-kegiatan diskusi yang dapat digunakan baik oleh kader HMI maupun mahasiswa umum untuk saling bertukar pendapat. Di HMI UNJ sendiri kegiatan diskusi terbagi menjadi dua, yaitu diskusi internal dan diskusi publik.

1. Diskusi Internal

Diskusi internal dapat diartikan sebagai kegiatan diskusi yang diadakan oleh antar kader HMI namun juga tidak tertutup bagi mahasiswa non-HMI tetapi biasanya

hanya kader-kader HMI saja yang mengikutinya. Diskusi internal ada yang bersifat rutin dan juga ada diskusi yang dilakukan kecil-kecilan serta dilakukan secara spontan oleh kader HMI ketika mereka sedang berkumpul atau sedang nongkrong di kampus. Diskusi internal yang bersifat rutin merupakan program yang diadakan HMI Korkom UNJ setiap seminggu sekali pada hari Kamis sore dan bertempat di belakang perpustakaan UNJ. Dinamakan KAMIS (Kajian Mahasiswa Islam), materi yang biasa disajikan dalam diskusi ini adalah materi tentang keislaman seperti filsafat Islam, kajian hukum Islam dan teologi Islam. Namun kadang juga dilakukan pembahasan tentang isu-isu yang bersifat umum dan sedang hangat diperbincangkan seperti kenaikan BBM, permasalahan politik, kasus korupsi dan lainnya. Peserta materi merupakan kader-kader HMI dari setiap komisariat yang ada dalam lingkup HMI Korkom UNJ. Sedangkan untuk pematerinya adalah senior-senior HMI yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang sesuai dengan materi yang akan disajikan. Setelah pemateri selesai menyajikan materinya maka akan diadakan sesi tanya jawab dimana semua peserta disuasi bebas dalam menyampaikan pendapat maupun sanggahan mereka terhadap materi yang telah diberikan.

Selain diskusi mingguan dulu juga diadakan diskusi bulanan yang diadakan di sekretariat HMI Korkom UNJ. Diskusi ini tingkat materi yang disajikan jika memakai ungkapan mahasiswa, lebih berat dibanding dengan materi yang disajikan pada diskusi mingguan. Waktu pelaksanaannya di malam hari dari pukul 21.00 dan bisa berlanjut hingga waktu subuh. Namun program diskusi bulanan ini sementara

ditiadakan karena saat ini HMI Korkom UNJ tidak memiliki sekretariat tetap setelah rumah kontrakan yang digunakan sebagai sekretariat telah habis masa sewanya.

Gambar 3.2.

Diskusi ringan di depan gedung FIS



Sumber : Dokumen Penulis, Tahun 2013.

Sedangkan untuk diskusi-diskusi kecil yang bersifat spontan, berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis sendiri diskusi semacam ini paling sering dilakukan oleh kader-kader HMI. Untuk melakukan diskusi ini tidak diperlukan jadwal dan materi khusus yang telah dipersiapkan sebelumnya. Materi yang dibahas jberupa materi-materi ringan seperti permasalahan kuliah sampai pada permasalahan poltik juga dibahas. Diskusi semacam ini selain bisa menambah wawasan juga dapat mempererat persahabatan sesama kader HMI. Sambil menikmati kopi dan rokok serta diselingi canda tawa justru diskusi yang terkesan kurang serius seperti ini yang lebih diminati dibanding diskusi-diskusi yang lebih serius dan cenderung membosankan.

Selain itu juga suasana keakraban yang terjadi menjadikan hubungan antar kader tidak dibatasi oleh sistem senior-junior tapi lebih kepada hubungan sesama kader HMI yang sederajat.

2. Diskusi Publik

Selain forum-forum diskusi yang diadakan untuk kader-kader internal, HMI juga mengadakan diskusi-diskusi yang bersifat umum dan diperuntukan bagi seluruh civitas akademis di UNJ. Bentuknya bisa berupa diskusi publik atau berupa seminar baik lokal maupun seminar nasional. Berbeda dengan diskusi yang bersifat internal, diskusi publik diadakan dengan perencanaan yang lebih matang, tema yang bersifat umum, pemateri yang juga berkualitas dan mumpuni dibidangnya serta tempat diskusi yang diadakan di dalam gedung pertemuan seperti aula perpustakaan, gedung CD atau di aula daksinapati.

Tujuan diskusi publik tersebut adalah sebagai ajang dengar pendapat dan bertukar pikiran dengan mahasiswa-mahasiswa diluar HMI yang jika diamati banyak dari mahasiswa tersebut yang ingin mempunyai tempat untuk mengutarakan pendapat mereka dan juga saling bertukar pikiran dengan mahasiswa lain. Selain itu, tujuan diskusi publik adalah untuk memperkenalkan HMI UNJ kepada mahasiswa umum sekaligus untuk menyampaikan berbagai macam pemikiran kader-kader HMI yang terbentuk dari diskusi-diskusi internal HMI UNJ. Sesuai dengan prinsip-prinsip kultur akademis dalam lingkungan universitas dengan menerapkan sistem mimbar akademis dan kebebasan berpendapat yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Maka dengan mengadakan forum-forum diskusi publik tersebut, HMI UNJ mempunyai

peran yang cukup signifikan dalam membangun kultur akademis dan tradisi intelektual bagi kalangan civitas akademika di UNJ.

F. Berbagai Aksi Yang Dilakukan HMI Korkom UNJ

Aksi merupakan istilah yang digunakan oleh kalangan mahasiswa terutama para aktivis untuk menyebut kegiatan-kegiatan yang bersifat turun kelapangan bentuknya bisa berupa kegiatan sosial atau demonstrasi. HMI Korkom UNJ juga melakukan kegiatan-kegiatan aksi tersebut. Bahkan untuk kegiatan sosial atau bakti sosial HMI Korkom UNJ memasukannya dalam program kerja yang dilaksanakan satu tahun sekali. Sedangkan untuk aksi demonstrasi dilakukan berdasarkan situasi yang berkembang saat itu dan bersifat sukarela bagi kader-kader HMI UNJ. Sesuai dengan AD/ART HMI pasal 4 yang berbunyi “Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai ALLAH SWT” maka HMI dalam kegiatannya tidak hanya berkutat pada ranah teori dan diskusi saja, tapi juga harus mengaplikasikannya dan bertanggung jawab untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Oleh karena itu kegiatan aksi sosial dan aksi demonstrasi bisa dikatakan sebagai suatu keharusan dan merupakan salah satu dari berbagai macam cara demi mewujudkan tujuan HMI seperti yang tertuang didalam AD/ART HMI pasal 4 tersebut.

Seperti yang telah disebutkan diatas, kegiatan bakti sosial yang dilakukan HMI Koorkom UNJ merupakan agenda/program kerja tahunan yang rutin dilaksanakan. Yang pertama dilakukan adalah menentukan tempat pelaksanaan

kegiatan bakti sosial tersebut. Untuk menentukan tempat pelaksanaan tersebut pertama dilakukan survey lokasi, daerah yang dipilih biasanya adalah di Kabupaten Bogor atau Kabupaten Sukabumi. Selain karena lokasinya dekat, daerah tersebut juga masih memiliki banyak desa-desa yang dapat dikatakan tertinggal. Setelah lokasi bakti sosial ditentukan dan dirasa cocok maka selanjutnya tinggal menentukan waktu pelaksanaannya. Untuk hal tersebut maka dipilih waktu yang sesuai dengan jadwal libur kuliah mahasiswa, tujuannya agar kegiatan bakti sosial tersebut tidak mengganggu perkuliahan kader-kader HMI itu sendiri.

Gambar 3.3.

Kegiatan Bedol Desa/Bakti Sosial Pada Bulan Ramadhan



Sumber : Dokumentasi Penulis, Tahun 2010.

Gambar 3.4.**Kader HMI Korkom UNJ berfoto bersama usai kegiatan pembagian sembako**

Sumber : Dokumen Penulis, Tahun 2011.

Kegiatan yang dilakukan saat bakti sosial tersebut antara lain adalah pembagian sembako gratis, pengajaran dan nonton film bertema pendidikan dengan anak-anak, gotong-royong membersihkan kampung dan ramah tamah dengan penduduk setempat. Terakhir kali HMI Korkom UNJ mengadakan kegiatan bakti sosial pada bulan Mei 2012 yang diadakan di daerah Leuwiliang Bogor, Jawa Barat. Tujuan pelaksanaan bakti sosial tersebut bukan hanya sekedar program kerja tahunan dan membantu warga setempat saja, tetapi juga melatih kepekaan sosial dan kemampuan kader-kader HMI dalam mengaplikasikan ilmu yang mereka dapat di bangku kuliah dan beraktifitas di HMI. Selain itu, kegiatan bakti sosial juga memberi kesempatan kepada kader-kader HMI turun langsung ke masyarakat untuk menunjukkan pengabdian mereka guna mencapai tujuan masyarakat yang adil dan makmur.

Sementara itu selain aksi sosial tersebut, kader-kader HMI UNJ juga tidak ketinggalan untuk mengadakan aksi turun ke jalan atau demonstrasi. Sebagai organisasi mahasiswa yang independen, HMI UNJ tidak pernah ketinggalan dalam melakukan demonstrasi terlebih ketika pemerintah membuat kebijakan yang dianggap membebani rakyat seperti menaikkan harga BBM, penerapan sistem BHP/BLU terhadap universitas negeri, pemberantasan korupsi dan juga dalam evaluasi terhadap kinerja pemerintahan.

Gambar 3.5.

Kader HMI Korkom UNJ menunaikan shalat ashar ditengah aksi demonstrasi



Sumber : Dokumentasi Penulis, Tahun 2012.

Gambar 3.6.
Di Depan Gedung DPR/MPR



Sumber : Dokumentasi Penulis, Tahun 2012.

Selama 3 tahun belakangan ini HMI Korkom UNJ, telah berpartisipasi dalam berbagai macam demonstrasi baik yang dilakukan secara bersama dengan elemen masyarakat lain atau yang dilakukan oleh PB HMI. Diantaranya adalah aksi memperingati 2 tahun kepemimpinan SBY-Boediono, aksi Save KPK, aksi menolak kenaikan harga BBM dan terakhir aksi menentang agresi militer Israel ke Gaza. Tujuan aksi tersebut bukan hanya sebagai ajang unjuk kekuatan atau pengerahan anggota, tetapi yang penting adalah bagaimanai HMI menyikapi segala isu dan kebijakan pemerintah yang dianggap membebani rakyat. Seperti yang termaktub

dalam usaha HMI poin ke empat⁶⁹ yaitu memajukan kehidupan umat dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, aksi demonstrasi juga melatih para kader untuk berani menyuarakan kebenaran di depan umum dan sebagai media penyampaian aspirasi rakyat banyak.

G. Andil Kultur Akademis HMI Korkom UNJ Dalam Membentuk Insan Akademis

Dari berbagai macam kegiatan dan program-program HMI Korkom UNJ mulai dari perkaderan HMI (LK1) sampai aksi sosial dan demonstrasi, tidak bisa dipungkiri bahwa kegiatan-kegiatan tersebut memiliki andil bagi pengembangan kultur akademis di UNJ. Contohnya salah seorang peserta LK1 bernama Erik Junaedi (Sastra Inggris 2010)⁷⁰ yang dalam wawancara dengan penulis menuturkan bahwa :

“manfaat mengikuti LK1 sendiri gw rasakan setelah selesai acara, dulu gw paling malas baca yang namanya buku-buku filsafat. Tapi abis ikut LK1 gw jadi tertarik buat baca buku-buku itu. Mungkin karena waktu LK1 banyak materi yang mengajarin tentang filsafat islam”

Lain lagi dengan Yudi Rianto (Sosiologi 2008)⁷¹ yang mengaku lebih bisa memaknai perannya sebagai mahasiswa setelah menjadi kader HMI.

“gw dulu beranggapan kalau mahasiswa itu yang penting belajar terus dapet nilai bagus. Tapi ketika gw masuk HMI dan bergaul sama anak-anak HMI, gw sadar tugas mahasiswa itu bukanya cuma meraih prestasi akademik yang bagus, tetapi juga aplikasinya dalam masyarakat”

Keikutsertaan mahasiswa-mahasiswa umum (bukan kader HMI) dalam berbagai macam diskusi publik dan seminar-seminar yang diadakan oleh HMI

⁶⁹ Lihat Halaman 6

⁷⁰ Wawancara pada tanggal 14 Desember 2012 di UNJ

⁷¹ Wawancara pada tanggal 7 November 2012 di UNJ

Korkom UNJ juga memberi pengaruh yang cukup baik kepada para mahasiswa tersebut. Selain mengajarkan kita untuk berfikir kritis dan berani menyampaikan pendapat, diskusi publik dan seminar-seminar tersebut juga bisa berfungsi untuk menjembatani pemikiran dan ideologi mahasiswa UNJ secara umum dengan kader-kader HMI. Seperti dalam pengamatan penulis selama mengikuti berbagai macam kegiatan diskusi publik dan seminar yang diadakan HMI, banyak mahasiswa yang merupakan anggota dari organisasi-organisasi lain yang ikut dalam kegiatan diskusi dan seminar seperti KAMMI UNJ, LDK UNJ, DIDAKTIKA, PMII UNJ dan lainnya. Dengan begitu kegiatan diskusi publik dan seminar di kampus juga menjadi ajang tukar pikiran bagi aktivis-aktivis mahasiswa UNJ dalam rangka mencari solusi dari persoalan yang sedang dibahas.

\ Selain hal-hal diatas yang berkaitan dengan kultur akademis, kader-kader HMI Korkom UNJ juga banyak yang memiliki prestasi akademik yang menonjol. Selama 4 tahun penulis menjadi kader HMI dan mahasiswa FIS, sudah dua kali menyaksikan kader-kader HMI di UNJ yang memiliki prestasi akademik yang sangat baik yaitu Anggoro Yudo Mahendro (Sosiologi 2006) dan Asep Rudi Casmana (ISP 2010) yang pernah menjadi Mawapres (Mahasiswa Berprestasi) di tingkat fakultas dan universitas. Hal tersebut juga membuktikan bahwa ada peran kultur akademis HMI sehingga ada kader-kader HMI yang mempunyai prestasi akademik diatas rata-rata. Walaupun sesungguhnya meningkatnya prestasi akademik mahasiswa bukanlah tujuan utama dari kegiatan-kegiatan HMI, tetapi yang paling penting adalah pola fikir (*Mind Set*) seseorang yang memiliki pandangan yang berwawasan kultur akademis

sehingga nantinya tidak hanya membawa perubahan yang baik pada dirinya sendiri tetapi juga pada orang lain dan masyarakat banyak.

Selain itu, penulis juga telah mewawancarai dua orang kader HMI UNJ secara khusus yang telah lulus dan sekarang mengabdikan pada masyarakat. Kedua kader ini dapat dianggap sebagai contoh kader HMI yang menjadi insan akademis HMI yang dapat mewakili kader-kader HMI UNJ lainnya yang merasakan pengaruh positif dari kultur akademis HMI UNJ. Berikut adalah profil kedua kader HMI UNJ tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis.

1. Isa Brata Kusuma (ISP 2004)

Menurut penuturan salah satu kader terbaik HMI UNJ yang akrab dipanggil bang Isa ini, awal mula ketertarikannya pada HMI adalah karena dia melihat senior-seniornya di ISP yang berasal dari HMI memiliki kualitas sebagai aktifis yang mumpuni. Keaktifannya di HMI membuat bang Isa terpilih menjadi Ketua HMI Korkom UNJ pada tahun 2006. Selain di HMI, bang Isa juga aktif di organisasi intra kampus sebagai ketua BPM FIS pada periode 2007-2008. Keikutsertaannya dalam dua organisasi sebagai ketua tidak membuat prestasinya akademik jebol. Justru dengan kesibukannya tersebut, bang Isa menjadi pandai dalam hal membagi waktu antara organisasi dengan perkuliahan. Hal ini membuktikan bahwa seorang aktifis kampus dengan jadwal yang cukup sibuk tidak serta merta membuat aktifitas perkuliahannya terbengkalai. Kesibukan tersebut justru dapat memacu seseorang untuk menjadi lebih baik lagi.

Setelah menyelesaikan kuliahnya pada tahun 2009, bang Isa tidak lantas meninggalkan dunia aktifis yang telah digelutinya sejak mahasiswa tersebut. Kecintaanya pada lingkungan membawa bang Isa menjadi pengurus Walhi (Wahana Lingkungan Hidup) Jakarta. Tak tanggung-tanggung bang Isa langsung menduduki posisi nomor dua di LSM tersebut sebagai Sekretaris Umum Walhi Jakarta. Sebagai aktifis dari LSM yang bergerak dibidang advokasi lingkungan hidup tersebut, bang Isa juga telah berkali-kali terjun langsung ke masyarakat guna membantu pelestarian lingkungan hidup di Jakarta. Diantaranya adalah penanaman mangrove di sepanjang pantai utara Jakarta, melakukan program advokasi lingkungan bagi warga, melakukan kerja bakti pembersihan kali-kali di Jakarta, membantu korban banjir Jakarta dengan membuka posko penanggulangan banjir di kantor Walhi Jakarta serta banyak lagi kegiatan-kegiatan Walhi lainnya. dan terakhir pesan bang Isa untuk kader HMI UNJ saat ini bahwa seorang kader HMI harus mampu menjadi *problem solving* yang mampu memecahkan permasalahan di masyarakat sehingga peran kader-kader HMI akan sangat terasa di masyarakat.

2. Yudi Rianto (Pendidikan Sosiologi 2008)

Saudara Yudi mengikuti perkaderan HMI pada tahun 2009, ketika itu dalam latihan kader (LK 1) yang sama dengan penulis. Totalitasnya sebagai kader HMI dapat dilihat dari keaktifanya dalam berbagai macam kegiatan-kegiatan HMI UNJ, termasuk menjadi ketua pelaksana seminar nasional lingkungan hidup yang diadakan HMI Korkom UNJ pada tahun 2010. Kecintaanya pada dunia pendidikan dibuktikan dengan menjadi mentor dalam program mengajar anak-anak di sekitar sekretariat

HMI Korkom UNJ di daerah Pemuda Rawamangun. Setiap dua minggu sekali pada hari selasa dan kamis Yudi mengajar anak-anak untuk membantu mereka mengerjakan tugas sekolah maupun mengajar ngaji.

Selepas lulus dari UNJ pada Maret 2013 lalu, Yudi lebih memilih untuk mengajar di SMP Negeri 2 Tarumajaya Kabupaten Bekasi. Berbeda dengan lulusan UNJ lainnya yang berlomba untuk mendapatkan kesempatan mengajar di SMA-SMA Jakarta, Yudi lebih memilih sekolah yang terletak jauh di pinggiran Ibu Kota tersebut. Pengabdian dan kecintaanya pada dunia pendidikan yang membuat dia mau menempuh perjalanan jauh dari rumahnya di Kota Bekasi menuju perkampungan nelayan di Tarumajaya tempat sekolahnya berada. Menurut penuturan Yudi, murid-murid di tempat sekolahnya mengajar didominasi oleh anak-anak nelayan yang secara ekonomi kurang mampu. Menurut dia, masa-masa saat menjadi kader HMI banyak merubah cara pandangnya terhadap peranan seorang mahasiswa sebagai *agent of change* di masyarakat. Walaupun secara eksplisit dirinya tidak mau dianggap sebagai perwujudan insan akademis HMI, namun watak dari insan akademis telah terbukti menjadi dasar dari sikapnya saat ini yang mau turun membantu masyarakat yang membutuhkan.

Dari dua contoh kader HMI UNJ diatas dapat dilihat bahwa peran HMI melalui kegiatan-kegiatan yang berkultur akademis mampu memberikan pengaruh besar pada diri seorang kader HMI. Manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh kader tersebut namun juga oleh masyarakat banyak. Walaupun secara umum tidak semua kader HMI memiliki kriteria-kriteria seperti dua contoh diatas. Namun hal tersebut

bisa dianggap sebagai dinamika organisasi dimana tidak semua kader/anggota organisasi dapat menjadi apa yang dicita-citakan oleh organisasi tersebut.

H. Kultur Akademis HMI Dan Rendahnya Tradisi Menulis

Seperti yang telah dijabarkan pada bab III ini, bahwa berbagai macam kegiatan-kegiatan HMI mulai dari perkaderan, diskusi, seminar sampai aksi-aksi sosial dan demosntrasi merupakan cerminan dari kultur akademis HMI itu sendiri. Namun, yang menjadi salah satu kelemahan terbesar HMI Korkom UNJ adalah rendahnya tradisi menulis di kalangan kadernya. Memang kadang ada pula beberapa kader HMI yang membuat tulisan dan biasanya di muat pada grup facebook HMI UNJ atau 2 tahun lalu pada website HMI UNJ yang kini sudah tidak ada lagi. Atau kadang bisa dilihat ada beberapa tulisan-tulisan kader HMI yang di temple di madding-mading fakultas. Akan tetapi, sekali lagi hal itu bukanlah cerminan dari tradisi menulis yang kuat. Karena jumlah tulisan yang dihasilkan kader-kader HMI UNJ terbilang sedikit bila dibandingkan dengan banyaknya kader dan berbagai macam kegiatan diskusi yang dilakukan.

Ada beberapa hal yang menjadi faktor dalam mempengaruhi tradisi menulis tersebut, diantaranya adalah :

1. Seperti yang dijelaskan pada bab III ini bahwa pengembangan kultur akademis bagi mahasiswa oleh HMI dimulai dari kegiatan perkaderan HMI. Namun seperti yang bisa dilihat juga bahwa dalam materi-materi perkaderan HMI mulai dari Maperca, LK 1 sampai Follow-Up hampir tidak ada materi yang mendukung tradisi menulis tersebut.

2. Dari senior-senior dan alumni HMI UNJ sendiri hampir tidak ada yang memiliki tradisi menulis dalam diri mereka. Ada beberapa senior dan alumni HMI yang memiliki tradisi menulis yang kuat. Contohnya Anggoro Yudo Mahendro, mantan ketua HMI Korkom UNJ ini yang mencetuskan ide pembuatan website HMI UNJ agar bisa memfalisitasi tulisan-tulisan kader-kader HMI agar bisa dipublikasikan secara luas. Namun setelah Yudo selesai masa jabatannya sebagai Ketua Korkom, maka selesai juga nasib dari website HMI UNJ.
3. Kemudian yang menjadi faktor penting lainnya adalah karena padatnya jadwal kuliah dan banyaknya tugas yang dibebankan kepada mahasiswa. Hal tersebut kemudian menjadikan kader HMI menjadi malas untuk meluangkan waktunya untuk menulis karena waktu, tenaga dan pikiran mereka telah tersedot oleh kuliah mereka.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan paparan diatas, bahwa rendahnya tradisi menulis di kalangan kader HMI UNJ disebabkan oleh beragam faktor. Namun setidaknya agar tradisi menulis dapat dibangun sejak awal, maka HMI Korkom UNJ bisa memulainya dengan membuat syarat penulisan makalah/karya ilmiah pada pendaftaran LK 1. Atau dengan menulis hasil-hasil diskusi yang dilakukan dan dipublikasikan di madding-mading UNJ agar hasil produksi pengetahuan yang dilakukan kader HMI dapat dibaca dan diambil manfaatnya oleh mahasiswa-mahasiswa UNJ lainnya.

BAB IV

PERAN KULTUR AKADEMIS HMI KORKOM UNJ DALAM MEMBENTUK INSAN AKADEMIS

A. Pengantar

Pada bab ketiga telah dibahas panjang lebar tentang eksistensi kader-kader HMI di UNJ baik dalam bidang politik maupun akademiS dan juga kegiatan HMI Koorkom UNJ dalam proses perekrutan kader HMI mulai dari jenjang maperca sampai follow-up kemudian juga telah dibahas bagaimana kegiatan diskusi dan aksi dari HMI Koorkom UNJ. Menurut Sidratahta Mukhtar, ada 3 hal yang menjadi kunci kesuksesan HMI dalam melahirkan kader-kader yang memiliki kualitas insan akademis.⁷² Ketiga hal tersebut adalah latihan kader (LK), kultur akademis dan independensi HMI. Ketiganya akan membentuk suatu kesatuan yang utuh guna mencapai tujuan utama HMI menjadi seorang insan akademis seperti yang dicitakan dalam pasal 4 AD/ART HMI.

Indikasi dari besarnya peran perkaderan HMI adalah jenjang kaderisasi HMI mulai dari Maperca, LK I dan Follow-Up semuanya memiliki ciri-ciri utama dalam konsep kultur akademis. Dimana dalam jenjang perkaderan tersebut mahasiswa diberikan berbagai materi dan persoalan yang harus dipecahkan dengan menggunakan kerangka berfikir yang ilmiah, obyektif, empiris, rasional dan menggunakan berbagai

⁷² Sidratahta Mukhtar, *Op Cit*, hal 83

macam acuan yang terpercaya. Selain itu, kegiatan-kegiatan HMI Koorkom UNJ juga lebih banyak ada dalam ranah akademis seperti kajian keislamaan, diskusi-diskusi baik yang internal maupun publik, kegiatan pengabdian masyarakat seperti aksi sosial dan juga aksi demonstrasi. Semua kegiatan tersebut berguna dalam menunjang kultur akademis dan tradisi intelektual dalam kehidupan sehari-hari seorang kader HMI. Sedangkan independensi HMI bertujuan agar kader-kader HMI mampu untuk terus berjuang tanpa mendapat embel-embel kepentingan politik tertentu. Sesuai dengan tafsiran independensi HMI yang telah dijelaskan pada bab II, bahwa manusia pada dasarnya bersifat bebas dan merdeka sesuai dengan fitrahnya.

Namun selama ini banyak mahasiswa UNJ yang menganggap HMI dan kader-kadernya tidak terlalu berperan signifikan terhadap pengembangan kultur akademis di UNJ. Terlebih ada beberapa kelompok mahasiswa yang menganggap HMI di UNJ lebih banyak berkegiatan dalam urusan politik kampus ketimbang dalam hal akademis. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kader-kader HMI UNJ dalam proses pemilihan ketua-ketua BEM baik ditingkat jurusan maupun fakultas. Sehingga dalam pandangan beberapa mahasiswa UNJ memang ada yang menganggap bahwa HMI UNJ lebih cenderung terlibat dalam masalah politik kampus saja. Pandangan negatif tersebut sebagian juga dikarenakan adanya persaingan antara HMI dengan organisasi mahasiswa lain dalam memperebutkan tampuk kepemimpinan di BEM jurusan maupun fakultas. Menurut Ketua HMI Korkom UNJ Arif Wicaksana, pandangan negatif tersebut juga dikarenakan adanya semacam *black campaign*

terhadap HMI oleh pihak-pihak tertentu guna menjegal langkah kader-kader HMI dalam pencalonan sebagai ketua BEM jurusan maupun fakultas.⁷³

Selain itu, proses perkaderan HMI di UNJ juga menghadapi masalah dimana hampir 70% mahasiswa yang mengikuti perkaderan HMI kemudian tidak lagi aktif mengikuti kegiatan-kegiatan HMI Korkom UNJ. Hal tersebut bisa dibilang sebagai suatu kegagalan dalam hal perkaderan HMI di UNJ. Untuk menganalisa hal tersebut, maka digunakan analisa efektifitas organisasi seperti yang dijelaskan dalam kerangka konsep pada bab I.

Terlepas dari itu semua, dalam bab ini akan dibahas keterkaitan antara kedua pendapat diatas dan akan dijabarkan secara obyektif guna menjelaskan bagaimana sesungguhnya peran kultur akademis HMI UNJ dalam membentuk insan akademis. Untuk itu dalam hal ini akan digunakan konsep kesadaran dalam teori agen-struktur Giddens. Terori strukturasi Giddens digunakan untuk menjelaskan bagaimana proses interaksi kader-kader HMI sebagai agen dalam kultur akademis HMI UNJ sebagai struktur yang mengikat mereka.

B. Perkaderan HMI Dalam Pandangan Efektifitas Organsisasi

Sebagaimana telah disebut sebelumnya bahwa perkaderan HMI di UNJ hanya menghasilkan tidak lebih dari 30% kader yang benar-benar terlibat aktif dalam berbagai kegiatan HMI Korkom UNJ. Untuk dapat menjawab hal tersebut maka harus dilihat bahwa saat ini terjadi pergeseran orientasi perkaderan pada kader-kader HMI Korkom UNJ. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dalam bab 1 bahwa

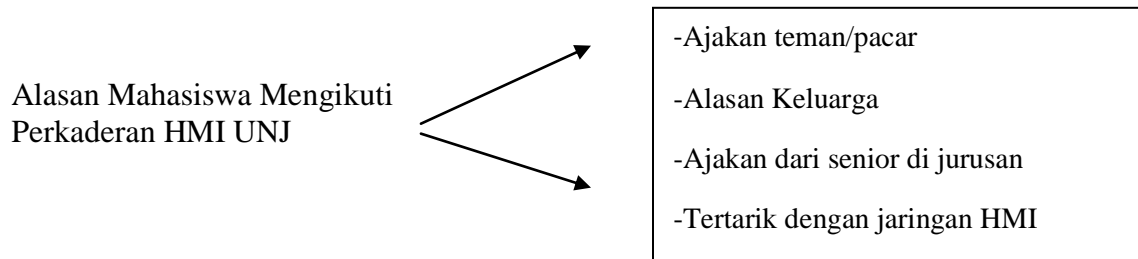
⁷³ Wawancara dengan Arif Wicaksana pada tanggal 28 November 2012

organisasi merupakan suatu bentuk cara bersama bagi manusia untuk mendapatkan tujuan mereka. Penekanan bahwa organisasi merupakan manifestasi bagi individu-individu yang memiliki kesamaan tujuan dan membentuk suatu unit sosial agar usaha-usaha untuk mendapatkan tujuan mereka menjadi lebih mudah dan dapat terlaksana dengan baik. Begitu pula dengan HMI sebagai suatu organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan usaha-usaha agar dapat mendapatkan apa yang menjadi tujuan HMI itu sendiri.

Akan tetapi seiring berjalanya waktu, terjadi perubahan signifikan dalam hal tujuan mahasiswa yang ingin menjadi kader HMI. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa organisasi merupakan manifestasi dari individu yang memiliki tujuan yang sama. Disinilah terjadi semacam perubahan dalam hal tujuan mengikuti organisasi tersebut. Bila dilihat dari sejarah terbentuknya HMI sangat jelas bahwa pada awalnya HMI didirikan berdasarkan kesamaan tujuan dari Lafran Pane dan kawan-kawannya. Namun bila dilihat pada saat ini maka yang terjadi adalah mahasiswa-mahasiswa yang mengikuti HMI justru memiliki tujuan yang berbeda-beda. Hal ini terjadi ketika mengikuti LK 1, kebanyakan peserta memang tidak mengetahui tujuan dari organisasi HMI itu sendiri. Banyak alasan ketika mahasiswa pertama kali mencoba untuk menjadi kader HMI. Seperti yang telah dijelaskan pada bab 3 bahwa banyak faktor yang mempengaruhi seorang mahasiswa untuk mengikuti LK 1. Diantaranya adalah faktor keluarga, pasangan, teman, senior dan lainnya. Sehingga ketika seorang mahasiswa mengikuti LK 1 dan setelah itu resmi menjadi kader HMI banyak yang masih belum mempunyai tujuan yang jelas dalam mengikuti kegiatan-kegiatan HMI.

Skema 4.1.

Alasan Mahasiswa Mengikuti Perkaderan HMI



Sumber : Hasil Penelitian Penulis, Tahun 2012.

Sebagaimana yang telah banyak diungkapkan sebelumnya, tujuan HMI secara umum adalah bagaimana membentuk seseorang menjadi insan akademis yang memiliki visi kedepan untuk menjadi bagian dalam kehidupan masyarakat. Dan untuk membentuk seseorang yang benar-benar menjadi insan akademis seperti yang dicitakan HMI tidaklah mudah dan membutuhkan suatu proses yang harus dilalui. Untuk itu HMI memiliki berbagai jenjang perkaderan agar nantinya para kader yang telah melalui tahap-tahap perkaderan tersebut benar-benar menjadi insan akademis yang berguna bagi masyarakat.

Namun, pada masa sekarang ini orientasi perkaderan HMI Korkom UNJ cenderung bergeser dari nilai-nilai yang selama ini berlaku dalam HMI secara umum. Yang terjadi pada HMI Korkom UNJ saat ini adalah orientasi perkaderan yang lebih mementingkan kuantitas (jumlah) kader dibanding dengan kualitas (kemampuan) kader. Dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi bergesernya orientasi perkaderan tersebut, yaitu :

- a) Mahasiswa saat ini tidak lagi melihat organisasi-organisasi semacam HMI sebagai sesuatu yang penting untuk diikuti karena semakin menurunnya kualitas kultur akademis di kampus, hal tersebut bisa dilihat dari semakin sedikitnya forum-forum diskusi yang mengangkat masalah kebangsaan dan masih kurangnya minat mahasiswa untuk membuat tulisan atau karya ilmiah dan sebagainya.
- b) Bergesernya pola pikir mahasiswa yang lebih mementingkan nilai perkuliahan dan bekerja paruh waktu dibanding mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi kampus
- c) Adanya persaingan antar organisasi di UNJ dalam memperebutkan posisi ketua-ketua BEM ditingkat jurusan, fakultas dan universitas. Sehingga untuk itu diperlukan anggota-anggota yang bisa menjadi basis suara dalam pemilihan ketua-ketua BEM di UNJ.

HMI Korkom UNJ sendiri sebagai organisasi mahasiswa yang telah lama eksis di UNJ tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan di atas. Dan untuk mengatasi terbatasnya mahasiswa yang memiliki minat untuk mengikuti kegiatan-kegiatan HMI, maka belakangan ini terjadi perubahan orientasi perkaderan dari yang mengutamakan kualitas menjadi mengutamakan kuantitas kader.

Jika dilihat dari penjelasan diatas, maka orientasi perkaderan HMI di UNJ saat ini memandang kuantitas adalah faktor terpenting dalam menentukan efektifitas organisasi HMI tersebut. Hal tersebut menurut Daft dalam Budiharjo merupakan penentuan efektifitas organisasi berdasarkan pendekatan sasaran (goal attainment

approach).⁷⁴ Maka secara sadar ataupun tidak, kader-kader HMI telah menetapkan sendiri standar efektifitas organisasi mereka dengan mementingkan kuantitas dibanding kualitas. Padahal, HMI sebagai organisasi kader menuntut adanya kader-kader yang memiliki kualitas yang lebih dari mahasiswa biasa. Sebagaimana pengertian kader itu sendiri yaitu tulang punggung organisasi, pelopor, penggerak, pelaksana, penyelamat cita-cita HMI masa kini dan yang akan datang dimanapun berada tetap berorientasi pada azas dan syariat islam.⁷⁵

Oleh karena itu seharusnya orientasi perkaderan HMI lebih mengedepankan sisi kualitas kader dibanding dengan sisi kuantitasnya. Hal tersebut dalam konsep efektifitas organisasi Daft disebut dengan pendekatan sistem (system approach) yang menekankan kepada sasaran jangka panjang dengan mengindahkan interaksi antara organisasi dengan lingkungannya.⁷⁶ Artinya, sebuah organisasi juga harus menilai efektifitas organisasi berdasarkan kemampuannya untuk memperoleh sumber daya, memprosesnya secara tepat, menjamin mutu dari output organisasi tersebut dan mempertahankan kestabilan organisasi tersebut.⁷⁷ Dengan menekankan pada sisi kualitas maka perkaderan HMI dapat menghasilkan kader-kader yang kemudian masuk ke dalam kultur akademis HMI dan pada akhirnya akan lebih berhasil dalam membentuk seorang insan akademis HMI.

⁷⁴ Andreas Budiharjo, *Op Cit*, hal 19

⁷⁵ Agussalim Sitompul, *Op Cit*, hal 57

⁷⁶ Andreas Budiharjo, *Op Cit*, hal 20

⁷⁷ Nevizond Chatab, *Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009, hal 165

Namun karena telah terjadi perubahan orientasi perkaderan tersebut, maka output yang dihasilkan oleh perkaderan tersebut juga kurang maksimal mengingat efektifitasnya dilihat berdasarkan segi kuantitasnya. Untuk melihat lebih jauh lagi pergeseran orientasi perkaderan pada HMI Korkom UNJ tersebut maka akan dijabarkan satu persatu berdasarkan tahap-tahap yang ada dalam perkaderan HMI berikut ini.

1. Maperca

Dalam bab 3 telah dideskripsikan apa itu maperca dan bagaimana maperca itu dilaksanakan. Maperca merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk memperkenalkan HMI secara umum kepada mahasiswa sebelum mengikuti LK 1. Keberhasilan dari pola perkaderan HMI sendiri sebenarnya diawali dari kegiatan maperca tersebut. Namun dalam hal ini, kegiatan maperca yang dilakukan oleh HMI Korkom UNJ terasa kurang. Hal tersebut dikarenakan adanya anggapan bahwa maperca hanyalah sebuah formalitas belaka, yang penting adalah mahasiswa mau mengikuti LK 1 sehingga kegiatan maperca biasanya hanya berisi ajakan-ajakan atau bahkan lebih kepada rayuan agar mahasiswa mau mengikuti kegiatan LK 1 tersebut. Ini dibuktikan saat penulis menanyakan perihal maperca kepada beberapa kader HMI yang telah lebih dari satu tahun di HMI, banyak diantara kader HMI tersebut yang bahkan tidak mengetahui arti dari maperca itu sendiri.

Fakta ini membuktikan bahwa telah terjadi pergeseran orientasi perkaderan HMI di Korkom UNJ. Padahal dalam pedoman perkaderan PB HMI, maperca merupakan kegiatan wajib bagi calon kader dan dalam maperca tersebut telah

ditetapkan materi-materi yang harus diberikan oleh pengurus HMI kepada mahasiswa calon kader HMI. Akibatnya banyak calon kader yang mengikuti kegiatan LK 1 tidak memiliki bekal yang memadai dalam hal pengetahuan dasar tentang organisasi HMI.

2. Latihan Kader 1

Perbedaan orientasi perkaderan di HMI Korkom UNJ dengan apa yang telah ditetapkan PB HMI dalam pedoman perkaderan juga dapat dilihat dalam proses penilaian kelulusan calon kader dalam kegiatan LK 1. Seperti yang telah dijelaskan dalam bab 3 bahwa penilaian kelulusan calon kader harus mempertimbangkan beberapa ranah penilaian yaitu ranah afektif, ranah kognitif dan psikomotorik. Sistem penilaian tersebut ditujukan agar kader-kader yang telah lulus mengikuti kegiatan LK 1 memiliki kompetensi dan kualitas dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan HMI dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan utama HMI yaitu menjadi insan akademis.

Tetapi yang terjadi saat ini di HMI Korkom UNJ berdasarkan pengamatan penulis sewaktu mengikuti LK 1 bahwa sistem penilaian sebagaimana yang telah ditetapkan dalam pedoman perkaderan tersebut tidak dilaksanakan selama kegiatan LK I tersebut. Dalam beberapa kegiatan LK 1 yang telah diikuti penulis baik sebagai peserta atau panitia, tidak ada sama sekali sistem penilaian tersebut. Yang terjadi adalah semua peserta LK 1 diluluskan oleh MOT sebagai pihak yang menjadi penilai dalam LK 1. Menurut beberapa MOT yang telah ditanyai, syarat peserta dikatakan lulus dari LK 1 adalah telah mengikuti beberapa materi wajib dalam LK 1 yaitu sejarah perjuangan HMI, konstitusi HMI, mission HMI dan NDP.

Namun menurut pengamatan dan analisa penulis, perbedaan penilaian kelulusan tersebut lebih dikarenakan orientasi perkaderan HMI di UNJ yang lebih mementingkan kuantitas kader dibanding kualitas kader. Memang dalam pelaksanaan kegiatan LK 1 ada semacam target kader yang harus didapat oleh panitia LK 1 guna memperbanyak kuantitas kader tersebut. Hal ini terjadi dikarenakan adanya persaingan dalam memperebutkan kader antara HMI dengan organisasi-organisasi kampus lain. Semua itu bermuara pada alasan politik dimana semakin banyak kader atau anggota yang didapat maka kemungkinan organisasi tersebut menempatkan kadernya sebagai ketua BEM jurusan, fakultas maupun universitas semakin besar.

Akibat dari kebijakan yang lebih mementingkan kuantitas dibanding kualitas kader, maka hanya sedikit saja kader-kader HMI yang setelah selesai mengikuti LK 1 kemudian tidak aktif lagi pada kegiatan-kegiatan HMI selanjutnya. Seharusnya kader-kader dan pengurus HMI Korkom UNJ memiliki jalan keluar dari permasalahan ini. Namun dengan semakin membudayanya sikap hedonis dan apatis mahasiswa-mahasiswa dari kegiatan organisasi ekstra kampus, semakin sulit pula untuk merekrut kader-kader yang memiliki kualitas insan akademis seperti yang dicita-citakan HMI.

Implikasi dari pergeseran orientasi perkaderan pada saat maperca dan LK 1 akan sangat dirasakan ketika dilakukanya tahap terakhir dalam perkaderan HMI yaitu Follow Up. Karena orientasi perkaderan yang mementingkan segi kuantitas, maka ketika perkaderan memasuki tahap Follow Up tidak banyak calon kader yang mengikutinya. Padahal Follow Up sangat penting dan merupakan bagian integral dari sistem perkaderan HMI dimana Follow-Up ini juga dimaksudkan sebagai lanjutan

jenjang perkaderan setelah LK I yang wajib diikuti oleh kader-kader yang baru saja menyelesaikan jenjang LK I.

Oleh karena itu sebagai perbandingan, dalam skripsi Fitriah yang berjudul “Orientasi Keislaman Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Pasca Reformasi” disebutkan bahwa memang terjadi perubahan orientasi perkaderan dimana lebih ditekankan pada aspek kuantitas dibanding aspek kualitas. Namun dalam penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa hal tersebut merupakan akibat dari kepentingan politik HMI terutama para alumninya. Memang kepentingan politik berpengaruh terhadap orientasi perkaderan HMI, namun tidak selamanya juga perubahan orientasi perkaderan dilatarbelakangi oleh kepentingan politik. Seperti contohnya di UNJ ini, perubahan orientasi perkaderan lebih ditekankan karena masalah kemunduran dalam hal kultur akademis pada mahasiswa, sehingga minat mahasiswa terhadap organisasi-organisasi seperti HMI juga semakin berkurang.

C. Pergeseran Orientasi Perkaderan HMI Dilihat Dari Konsep Ruang dan Waktu Giddens

Ruang dan waktu menurut Giddens, bukanlah arena atau panggung tindakan, tetapi merupakan unsur konstitutif tindakan dan pengorganisasian masyarakat.⁷⁸ Artinya tidak ada tindakan tanpa ruang dan waktu, hal tersebut disebabkan ruang dan waktu merupakan bagian integral dalam tindakan sosial.⁷⁹ Karena itu segala tindakan sosial harus melibatkan ruang dan waktu tersebut.

⁷⁸ *Sosiologi Reflektif*, Volume 7, Nomor 1, Oktober 2012, hal 7.

⁷⁹ B Harry Priyono, *OpCit*, hal 20.

Jika dilihat, kultur akademis HMI sendiri juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang dan waktu tersebut. Contohnya menurut Pak Ubedillah Badrun, dahulu (artinya pada saat Pak Ubed menjadi kader HMI yaitu sekitar awal 90an) kader-kader HMI sangat gencar dalam hal melakukan berbagai macam diskusi. Forum-forum diskusi banyak dibentuk dan dipelopori oleh kader-kader HMI seperti di masjid At-Taqwa maupun forum diskusi yang diadakan di kost-kostan mahasiswa. Saat itu, kader-kader HMI banyak yang menduduki posisi sebagai ketua Senat Mahasiswa ditingkat Fakultas maupun Universitas. Atau jika dilihat lebih dahulu lagi, pada tahun 70an dan 80an kader-kader HMI bahkan ikut memelopori berdirinya LDK (Lembaga Dakwah Kampus) dan Lembaga Pers Mahasiswa Didaktika. Jelas pada saat itu kader-kader HMI IKIP memiliki peran yang cukup signifikan dalam kultur akademis di kampus IKIP Jakarta.

Kondisi HMI IKIP Jakarta seperti yang telah dijelaskan diatas cukup berbeda dengan kondisi HMI di UNJ yang sekarang. Saat ini kultur akademis HMI dalam wujud diskusi dan seminar memang masih terlaksana. Namun berbeda dengan dahulu dimana kepeloporan kader HMI begitu terasa. Sekarang jika ingin membuat forum-forum diskusi harus ada inisiatif langsung dari pengurus HMI Korkom UNJ. Saat ini tidak banyak lagi kegiatan-kegiatan diskusi yang digagas oleh kader HMI secara individu dan juga tidak banyak lagi kader HMI yang mempunyai minat yang besar terhadap kegiatan-kegiatan diskusi.⁸⁰

⁸⁰ Wawancara dengan Arif Wicaksana pada tanggal 28 November 2012

Dalam konsep ruang sendiri kultur akademis HMI UNJ pasti akan terasa berbeda dengan kultur akademis HMI di kampus-kampus lain. Hal itu terjadi karena kondisi kampus, sikap mahasiswa dan tradisi intelektualismenya juga berbeda. Atau misalnya seperti pelaksanaan Maperca bagi para calon kader HMI di UNJ yang kurang diperhatikan secara serius dan dianggap formalitas belaka. Seperti penuturan Isa Brata Kusuma (Mantan ketua HMI Korkom UNJ) hal tersebut karena peminat HMI di UNJ sendiri tidak banyak. Sehingga pelaksanaan Maperca tidak terlalu dipentingkan karena bisa-bisa mahasiswa peminat HMI yang sedikit tersebut menjadi bosan dan akibatnya tidak jadi mengikuti perkaderan HMI.⁸¹ Kemudian jika dibandingkan dengan HMI di Makassar, maka proses perkaderannya akan sangat berbeda. Di Makassar proses Maperca dilakukan sebagai upaya penyaringan terhadap calon-calon kader HMI sehingga nantinya yang mengikuti LK 1 benar-benar merupakan kader-kader HMI yang militan. Bahkan ada pula peserta yang tidak lolos dari proses Maperca tersebut. Begitu pula dalam hal penilaian dalam LK 1, di Makassar masih menerapkan sistem penilaian seperti dalam tata cara penilaian pada pedoman perkaderan HMI. Sehingga tidak semua peserta LK 1 disana bisa lulus dan resmi menjadi kader HMI. Hal tersebut bisa terjadi karena di Makassar peminat HMI sangat banyak, bahkan mahasiswa berebut untuk masuk HMI.

“Di sini (Jakarta) beda sama Makassar, kalau disini kita nyari kader susahny minta ampun. Coba di Makassar, disana pada berebut

⁸¹ Wawancara dengan Isa Brata Kusuma pada tanggal 4 Maret 2013

masuk HMI, makanya perkaderan di sana jauh lebih ketat dari di sini”⁸²

Perbedaan-perbedaan seperti yang dijelaskan diatas, merupakan implikasi dari perbedaan ruang dan waktu tersebut. Praktik-praktik sosial yang dilakukan kader HMI seperti diskusi, seminar dan aksi-aksi sosial serta demonstrasi merupakan perulangan terus menerus dari praktik-praktik di masa lampau. Saat ini yang paling penting bagi kader-kader HMI UNJ adalah bagaimana agar tradisi pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang dapat mengembangkan kultur akademis bagi mahasiswa tersebut dapat terus dilakukan dan menjadi lebih baik lagi seiring berjalanya waktu.

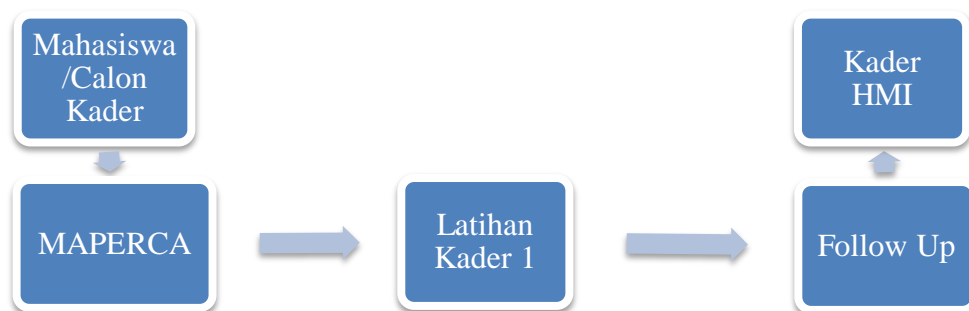
D. Peran Kultur Akademis HMI Korkom UNJ Dalam Membentuk Insan Akademis HMI

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam bab III bahwa perkaderan HMI di UNJ terdiri dari beberapa tahap yaitu maperca, LK 1 dan Follow-Up. Tahapan-tahapan perkaderan tersebut menuntut para peserta LK 1 untuk konsisten dalam menjalani ketiga tahapan tersebut. Maperca berfungsi untuk memperkenalkan HMI baik itu kegiatannya, ideologi maupun apa yang diperjuangkan oleh HMI. Sedangkan LK 1 bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai ke-HMIan, keislaman dan intelektual. Selanjutnya diakhiri dengan materi Follow-Up yang berguna untuk memantapkan kembali semua materi-materi yang telah didapat dari maperca dan LK 1.

⁸² *Ibid*

Skema 4.2.

Proses Perkaderan HMI



Sumber : Hasil Penelitian Penulis, Tahun 2012.

Tahapan-tahapan dan materi yang diberikan dalam proses perkaderan HMI bisa dilihat sebagai suatu proses penanaman kultur akademis kepada mahasiswa. Hal itu bisa dilihat dari beberapa materi yang ada dari mulai maperca, LK 1 sampai Follow-Up seperti yang telah dijabarkan pada bab 3.⁸³ Sedangkan cara penyampaian materi-materi perkaderan adalah gabungan antara ceramah dan diskusi/dialog semakin tinggi tingkatan suatu training atau semakin tinggi tingkat kematangan peserta training, maka semakin banyak forum-forum komunikasi ide (dialog/diskusi). Suatu Materi harus disampaikan dengan cara diskusi, artinya instruktur bersama *Master of Training* berusaha untuk memberikan kesempatan-kesempatan kepada peserta untuk berfikir kritis dan bersikap terbuka terhadap materi-materi yang diberikan.

Sebenarnya proses perkaderan HMI hampir mirip dengan situasi ketika kita melakukan proses belajar mengajar di kelas. Materi-materi yang diberikan juga bukan

⁸³ Lihat tabel 6 di halaman 100

hanya seputar masalah organisasi, tapi juga masalah-masalah yang bersifat umum dan masalah keagamaan. Namun bedanya disini adalah dalam pemberian materi perkaderan di HMI selalu diikuti dengan proses dialog, diskusi dan kebebasan peserta untuk menyampaikan pendapatnya. Hal inilah yang kemudian mendasari penanaman kultur akademis kepada kader-kader HMI sehingga nantinya dapat mengambil banyak manfaat ketika benar-benar aktif dalam berbagai kegiatan HMI.

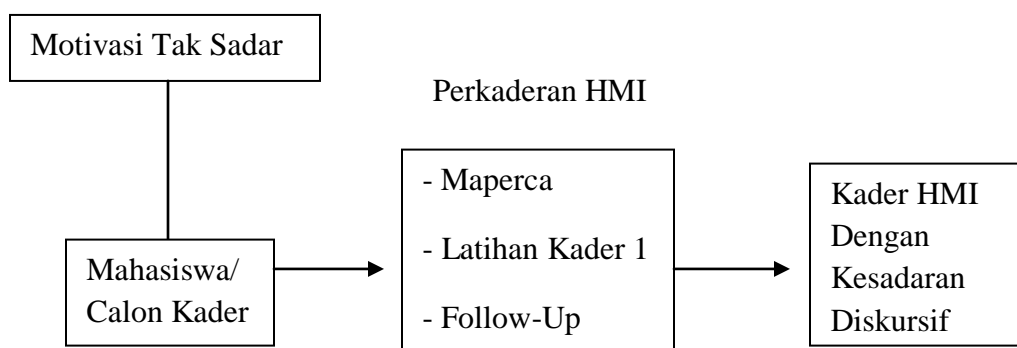
Menurut konsep strukturasi Giddens, agen memiliki tiga dimensi internal perilaku dalam melakukan tindakan sosialnya, yaitu motivasi tak sadar, kesadaran diskursif dan kesadaran praktis.⁸⁴ Konsep tersebut bisa dikaitkan dengan proses seorang mahasiswa menjadi kader HMI yang kemudian mampu menjadi insan akademis HMI. Sebagaimana telah dijelaskan pada bab 3 bahwa motivasi atau tujuan mahasiswa untuk mengikuti perkaderan HMI bermacam-macam bentuknya. Misalnya ketika seorang mahasiswa mengikuti perkaderan HMI berdasarkan ajakan teman, senior atau pacarnya. Maka bisa dikatakan bahwa mahasiswa tersebut mengikuti perkaderan HMI berdasarkan motivasi tak sadar. Mereka tidak menyadari bahwa setelah mengikuti perkaderan HMI dan menjadi kader HMI ada banyak tanggung jawab dan kewajiban yang harus dipenuhi. Untuk itulah diperlukan peran kader-kader HMI guna membentuk kesadaran para calon kader tersebut agar nantinya mereka ikut terlibat aktif dalam berbagai kegiatan HMI dan tidak hanya sekedar mengikuti perkaderan HMI saja.

⁸⁴ George Ritzer dan Douglas J Goodman, *Op Cit*, hal 509

Peran perkaderan HMI bisa dilihat sebagai upaya membentuk kesadaran diskursif bagi kader-kader HMI. Sebagaimana bisa dilihat dalam kurikulum perkaderan HMI, jelas terlihat bahwa materi-materi yang diberikan ditujukan untuk membentuk suatu pola pikir baru dan menjelaskan kepada mahasiswa mengapa mereka masuk HMI dan apa tujuan dari HMI itu sendiri. Proses perkaderan HMI memiliki tingkatan dan jenjang perkaderan yang bertujuan untuk memastikan pembentukan kesadaran tersebut berhasil diterapkan pada kader-kader HMI.

Skema 4.3.

Proses pembentukan kesadaran diskursif pada kader HMI



Sumber : Hasil Penelitian Penulis, Tahun 2013.

Selanjutnya mahasiswa yang telah selesai mengikuti perkaderan HMI kemudian resmi menjadi kader HMI. Disinilah kemudian kader-kader HMI dituntut untuk aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan HMI Korkom UNJ. Terlebih di HMI Korkom UNJ sendiri memiliki berbagai macam kegiatan yang mencerminkan kultur akademis HMI itu sendiri. Dengan melakukan berbagai macam kegiatan yang

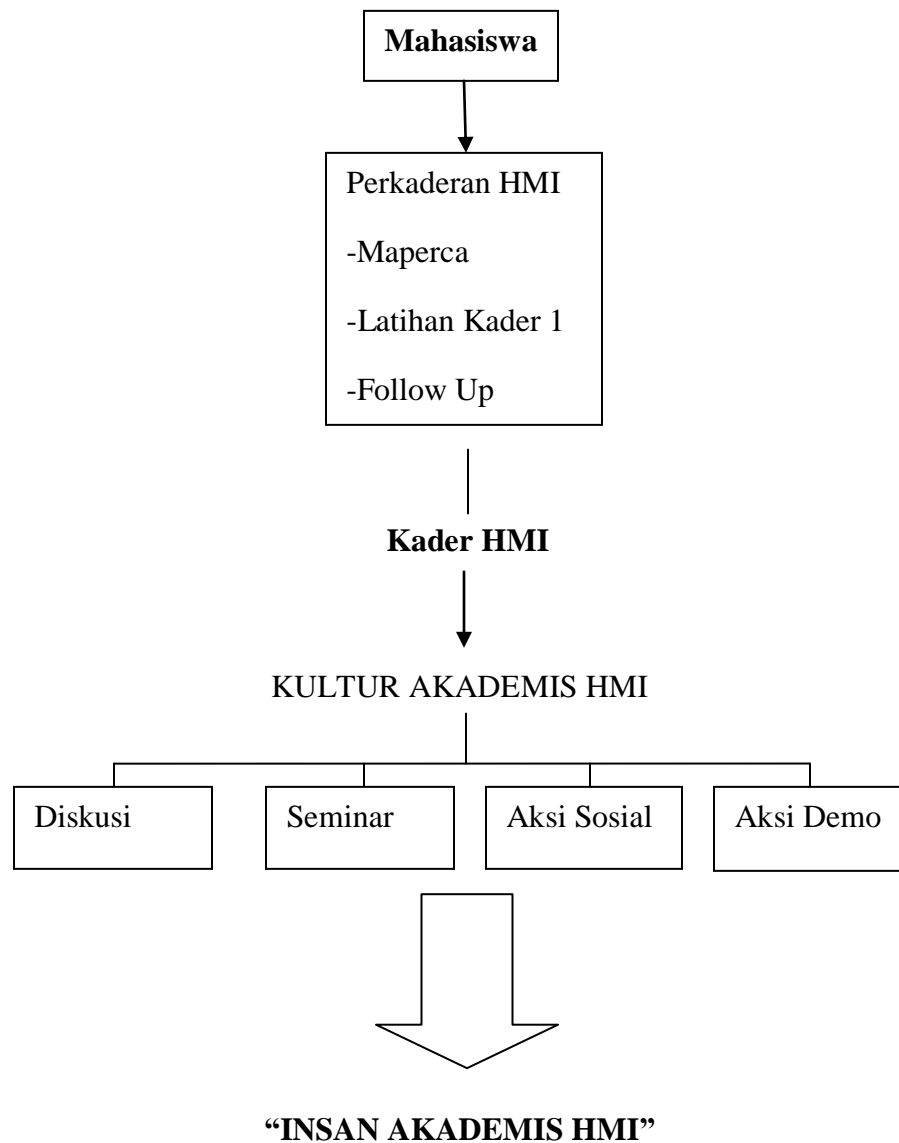
mampu merangsang kader-kader HMI untuk mencari kebenaran yang obyektif dan bukan sekedar kebenaran subyektif seperti berbagai kegiatan diskusi dan seminar. Selanjutnya kegiatan-kegiatan berupa aksi sosial dan demonstrasi merupakan perwujudan dari tindakan nyata kajian-kajian diskusi yang selama ini dilakukan oleh kader HMI UNJ. Sehingga ketika kader-kader HMI UNJ telah lulus dari bangku kuliah dan kemudian terjun langsung di masyarakat, mereka telah terlatih dan terdidik di HMI bahwa mereka merupakan kader-kader umat yang bertanggung jawab atas terbentuknya masyarakat adil dan makmur. Dengan melakukan berbagai kegiatan diskusi secara rutin dan kemudian diaplikasikan secara nyata melalui aksi-aksi sosial dan demonstrasi, maka kader-kader HMI telah memiliki insting untuk memecahkan berbagai problem ketika telah menjadi bagian dari masyarakat luas.

Jika dihubungkan dengan konsepsi kesadaran Giddens tersebut, maka kegiatan-kegiatan dalam lingkup kultur akademis tersebut bisa disebut sebagai proses membentuk kesadaran praktis. Misalkan ketika kader HMI yang telah terjun ke masyarakat melihat suatu ketidakadilan maka kader HMI tersebut tidak perlu lagi mempertanyakan motif, baik-buruk atau untung-rugi dari tindakanya membantu masyarakat. Karena sudah menjadi insting dan kebiasaan kader HMI tersebut ketika aktif di HMI jika menemukan berbagai permasalahan maka akan langsung didiskusikan kalau perlu diadakan seminar dan kemudian turun langsung kelapangan melalui berbagai macam aksi. Maka bisa dikatakan kader HMI tersebut telah menjadi insan akademis HMI yang paripurna yaitu “Terbinanya insan akademis, pencipta,

pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai ALLAH SWT

Skema 4.4.

Proses Pembentukan Insan Akademis HMI Melalui Kultur Akademis HMI



Sumber : Hasil Penelitian Penulis, Tahun 2013.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagai salah satu organisasi mahasiswa terbesar dan tertua di Indonesia, HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) yang berdiri sejak tahun 1947 memiliki peran yang signifikan dalam berbagai perubahan di Indonesia. Dan sebagai organisasi mahasiswa yang terbentuk dan tumbuh di kampus, HMI tentu memiliki kultur akademis yang berguna bagi mahasiswa yang menjadi anggotanya. Di UNJ sendiri HMI telah ada sejak masih bernama FKIP UI dan terus berkembang hingga saat ini. Sejarah HMI di UNJ sendiri tidak lepas dari peranannya dalam pengembangan kultur akademis bagi mahasiswa. Berdirinya LDK (Lembaga Dakwah Kampus) dan Lembaga Pers Mahasiswa Didaktika tidak terlepas dari peran serta kader HMI. Begitu pula dengan banyaknya forum-forum diskusi yang dipelopori oleh kader-kader HMI UNJ. Selain itu kader-kader terbaik HMI UNJ juga banyak yang kemudian menduduki ketua BEM/Senat Mahasiswa baik di tingkat Jurusan, Fakultas maupun Universitas.

Hal-hal tersebut tidak lepas dari berbagai kegiatan HMI Korkom UNJ yang memiliki kaitannya dengan kultur akademis. Diawali dengan pola perkaderan HMI yang terdiri dari Maperca, LK 1 dan Follow-Up. Pola perkaderan tersebut merupakan ajang pencarian dan pembentukan seorang kader HMI agar memiliki kualitas sebagai

insan akademis HMI. Dalam kaitanya dengan teori strukturasi Giddens, pola perkaderan tersebut erat kaitanya dengan konsep kesadaran tindakan. Calon-calon kader/mahasiswa disini bisa dianggap mempunyai motivasi tak sadar ketika pertama kali mengikuti perkaderan HMI. Hal tersebut dikarenakan menurut hasil penelitian ini mayoritas calon kader tersebut mengikuti perkaderan HMI dengan berbagai alasan yang membuat dirinya kurang menyadari arti dan tujuan mengikuti HMI yang sesungguhnya. Contohnya seperti karena ajakan teman, pacar, senior atau juga karena ingin memperluas jaringan. Dengan pola perkaderan yang terarah, maka mahasiswa ketika telah resmi menjadi kader HMI akan memiliki apa yang disebut Giddens sebagai kesadaran diskursif. Kesadaran tersebut merupakan tingkatan dimana seseorang dapat mengungkapkan segala tindakanya dengan kata-kata. Artinya ada motivasi dari tindakan yang dilakukanya sehingga tindakan menjadi lebih terarah.

Selain perkaderan, HMI Korkom UNJ juga memiliki berbagai macam kegiatan yang mencerminkan kultur akademis HMI. Kegiatan-kegiatan tersebut berupa diskusi baik internal maupun publik, seminar nasioanal, aksi sosial/bakti sosial dan juga aksi demonstrasi. Berbagai macam kegiatan tersebut berguna untuk mengembangkan kultur akademis pada mahasiswa dan kemudian bisa membentuk insan akademis HMI seperti yang menjadi tujuan pokok organisasi HMI. Dalam bab 3 juga telah diberikan dua contoh dari kader HMI Korkom UNJ yang bisa dikatakan menjadi perwujudan dari insan akademis HMI.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian Ubedillah Badrun dalam tesisnya yang berjudul “Radikalisasi Gerakan Mahasiswa”

dengan studi kasus HMI MPO tahun 1998-2001. Dalam tesis tersebut dijelaskan bahwa aksi demonstrasi yang dilakukan HMI MPO merupakan wujud dari radikalisasi gerakan HMI MPO tersebut. Sedangkan dalam penelitian ini, aksi demonstrasi oleh HMI lebih ditekankan sebagai salah satu perwujudan kultur akademis HMI.

Namun bagai pepatah “tidak ada gading yang tak retak”, HMI Korkom UNJ juga memiliki berbagai kekurangan-kekurangan yang berakibat tidak semua kader HMI bisa menjadi apa yang menjadi tujuan HMI yaitu insan akademis. Hal tersebut bisa terjadi karena adanya pergeseran orientasi perkaderan dalam tubuh HMI Korkom UNJ. Hal tersebut salah satunya karena adanya kepentingan dari kader-kader HMI untuk meningkatkan performa HMI sendiri berdasarkan segi kuantitas saja sehingga melupakan segi kualitas kader itu sendiri. Pergeseran orientasi perkaderan tersebut terjadi karena jumlah peminat HMI sendiri semakin berkurang dan hal tersebut memerlukan respon untuk memperkuat basis kader HMI di UNJ. Kemudian rendahnya tradisi menulis di kalangan kader HMI UNJ juga merupakan suatu ironi tersendiri di tengah gencarnya kegiatan-kegiatan diskusi dan kajian. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya manfaat yang dirasakan oleh mahasiswa lain dari HMI, karena gagasan dan ide-ide yang dihasilkan tidak dipublikasikan secara tulisan dan bisa dibaca oleh mahasiswa lain.

Namun sekali lagi secara umum kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kultur akademis HMI Korkom UNJ sesungguhnya memiliki peranan yang cukup signifikan dalam membentuk seorang mahasiswa menjadi insan akademis tersebut.

Melalui berbagai macam kegiatan yang diawali dengan perkaderan dan dilanjutkan dengan kegiatan diskusi, seminar, aksi sosial dan aksi demonstrasi. Walaupun hal tersebut masih terbatas pada mahasiswa yang menjadi kader HMI saja. Untuk mahasiswa secara umum, peranan tersebut masih kurang dirasakan, hal tersebut berbeda dengan HMI pada masa IKIP Jakarta dimana kader-kader HMI memiliki kepoloporan yang tinggi sehingga bisa memberi pengaruh pada lingkup yang lebih luas

B. Saran

Setelah diambil kesimpulan maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan yang mungkin akan berguna bagi HMI Korkom UNJ kedepannya, yaitu :

- 1) Melakukan internalisasi kembali nilai-nilai ke HMI-an yang saat ini semakin berkurang pada diri kader HMI. Saat ini baru saja terpilih ketua umum PB HMI yang baru juga ketua umum HMI Cabang Jakarta Raya dan ketua umum HMI Korkom UNJ. Maka dari itu momentum ini sangat pas untuk dijadikan landasan bagi penanaman kembali nilai-nilai HMI melalui berbagai macam kegiatan dan program pada masa jabatan ketua yang baru
- 2) Melakukan penguatan dan inovasi-inovasi baru dalam bidang perkaderan. Sebagai landasan dasar HMI yang paling utama, perkaderan merupakan titik awal dalam hal pengembangan kultur akademis bagi mahasiswa. oleh karena itu diperlukan berbagai upaya untuk menguatkan perkaderan HMI tidak hanya dalam hal kuantitas tetapi juga dalam kualitas kader itu sendiri.

- 3) Menggalakan kembali kegiatan diskusi dan seminar, dua kegiatan tersebut terutama diskusi publik dan seminar nasional merupakan salah satu ajang untuk memperkenalkan pemikiran-pemikiran kader HMI UNJ kepada mahasiswa non-HMI di UNJ. Serta menguatkan tradisi menulis, hal itu bisa dimulai dengan mencatat hasil-hasil diskusi dan mempublikasikanya di madding-mading UNJ. Sehingga nantinya manfaat dari kultur akademis HMI tidak hanya berpengaruh pada kader HMI semata namun juga pada mahasiswa UNJ pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albarry Y, M Dahlan, 2003, *Kamus Induk istilah Ilmiah*, Surabaya: Target Press.
- Badrun, Ubedillah, 2006, *Radikalisasi Gerakan Mahasiswa (Studi Kasus HMI MPO Tahun 1998-2001)*, Jakarta: Media Rausanfekt.
- Bertens K, Prof Dr, 1999, *Sejarah Filsafat Yunani*, Yogyakarta: Kanisius.
- Budiharjo, Andreas, 2011, *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Chatab, Nevizond, 2009, *Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Cresswell, Jhon W, 2010, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Etzioni, Amitai, 1982, *Organisasi-Organisasi Modern*, Jakarta: Pustaka UI Bradjaguna.
- Hermianto, 2008, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat, 2009, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Bineka Cipta.
- Kossen, Stan, 1993, *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Macionis, Jhon J, 1993, *Sociology*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Mukhtar, Sidratahta, 2006, *HMI dan Kekuasaan*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Noer, Deliar, 1996, *Aku Bagian Ummat Aku Bagian Bangsa*, Jakarta: Penerbit Mizan.
- Ritzer, George dan Douglas J Goodman, 2004, *Teori Sosiologi Modern*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saleh, Hassanudin M, 1996, *HMI dan Rekayasa Asas Tunggal Pancasila*, Jakarta: KS Lingkaran.
- Sitompul, Agussalim, 2002, *Menyatu Dengan Umat Menyatu Dengan Bangsa*, Jakarta: CV Misaka Galiza.

_____, 1995, *Histografi HMI 1947-1993*, Jakarta: Intermesa.

Soe Hok Gie, 2005, *Catatan Seorang Demonstran*, Jakarta: Pustaka LP3ES.

Sulastomo, 2008, *Hari-Hari Yang Panjang : Transisi Orde Lama ke Orde Baru (Sebuah Memoar)*, Jakarta: Kompas Media Nusantara.

Thoha, Miftah, 2008, *Prilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zamharir, Muhammad Hari, 2005, *Agama dan Negara Dalam Analisa Kritis Pemikiran Nurcholis Madjid*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Dokumen

Hasil Kongres HMI Ke 26, *Mengukuhkan Nilai Perjuangan HMI : Mewujudkan Indonesia Yang Adil dan Makmur*, Palembang, 28 Juli- 3 Agustus 2008.

Hasil Kongres HMI Ke 27, *Sinergi HMI Untuk Indonesia Yang Bermartabat*, Depok, 5-10 November 2010

Skripsi dan Tesis

Ubedillah Badrun, 2003, *Radikalisasi Gerakan Mahasiswa (Studi kasus HMI MPO 1998-2001)*, Jurusan Ilmu Politik, Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

Fitriah, 2009, *Orientasi Keislaman Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Pasca Reformasi*, Jurusan Agama Islam, Universitas Negeri Jakarta.

Website

<http://www.pbhmi.org>

<http://www.hmiunj.co.id>

<http://file.upi.edu/direktori/FPMIPA>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muhamad Zaky Albanna, Lahir di Jakarta pada 21 April 1989. Lulus SD Rawa Bambu 1 Bekasi pada tahun 2000, yang kemudian melanjutkan sekolah ke Pondok Pesantren Darujannah Jakarta sampai tahun 2003. Selanjutnya menamatkan sekolahnya di SMAN 4 Kota Bekasi pada tahun 2006. Pada tahun 2008 kemudian resmi terdaftar sebagai mahasiswa Sosiologi Pembangunan Reguler di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta. Selama berkuliah aktif dalam berbagai kegiatan organisasi kampus, diantaranya adalah : tim aksi Red Soldier FIS UNJ, Staf humas di Tim Pembela Mahasiswa BEM FIS UNJ, ketua komisi bidang pengawas di BLMJ Sosiologi, staf advokasi BEM FIS UNJ dan tentu saja sebagai kadert HMI Komisariat FIS UNJ sebagai ketua bidang P3A (Pengembang, Pemberdayaan dan Pembinaan Anggota). Penulis yang mempunyai hobi bermain game DOTA ini juga sering terlibat dalam kegiatan-kegiatan LSM seperti HUMANIKA dan WALHI Jakarta. Saat ini masih tinggal bersama orang tua di Perumahan Tityan Indah Blok B1 No 12 A Kota Bekasi. Penulis dapat dihubungi di zakyalbana@gmail.com atau di akun twitter @zakyalbana.