

## **BAB VII**

### **JALAN MAHASIWA ISLAM MENJADI PEMIMPIN BANGSA**

#### **8.1 Pendahuluan**

Himpunan Mahasiswa Islam sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan tertua di Indonesia yang berdiri pada 5 Februari 1947. Dari semenjak berdirinya HMI hingga saat ini, tentunya sudah banyak kader – kader hebat yang memiliki kontribusi bagi bangsa saat ini. Hal tersebut tidak terlepas dari upaya HMI dalam membentuk karakter kader – kadernya. Pada bab ini akan menjelaskan tentang sosok kader yang diinginkan oleh HMI atau yang biasa disebut dengan insan cita HMI. Pembentukan pribadi kader yang sesuai dengan insan cita HMI bertujuan agar seluruh kader HMI memiliki pribadi yang baik yang dapat mendorong terwujudnya tujuan HMI secara umum.

Himpunan Mahasiswa Islam bukan hanya organisasi yang berfokus pada pengembangan intelektualitas kadernya saja. Pengembangan intelektualitas dan daya kritis anggota memang perlu dalam organisasi kemahasiswaan, namun selain mengembangkan hal tersebut, HMI juga berfokus pada penanaman nilai – nilai Islam dalam diri tiap kadernya. Hal tersebut bertujuan agar kader HMI tidak unggul secara intelektual saja, tetapi secara spiritual juga baik.

Melihat dari tujuan HMI tadi, maka HMI menginginkan seluruh kadernya dapat menjadi insan *ulil albab*. Dengan menjadi insan *ulil albab* diharapkan kader HMI mampu berkontribusi dalam Mewujudkan masyarakat madani atau masyarakat yang

diridhoi Allah SWT. *Kata ulil albab* secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang berakal atau orang yang berpikir. Pengertian ini tidak salah apabila kita meninjau dari segi bahasa Indonesia. Namun secara lebih mendalam makna *ulil albab* yaitu orang yang berpikir tetapi juga selalu berdzikir. Berdzikir yang dimaksud disini adalah selalu mengingat Allah dalam segala kondisi. Baik dalam keadaan berdiri, duduk, berbaring bahkan saat sedang berpikir dirinya tidak pernah terlepas dari dzikir mengingat Allah.

## **8.2 Sosok Ideal Kader Himpunan Mahasiswa Islam**

Setiap organisasi, khususnya organisasi kemahasiswaan pasti selalu berusaha untuk membentuk kadernya menjadi sosok ideal bagi organisasi tersebut. Begitu juga dengan organisasi kemahasiswaan HMI. HMI selalu berupaya membentuk kadernya menjadi insan *ulil albab*. *Ulil albab* merupakan sosok kader yang ideal bagi HMI.

“Kalau sosok di HMI itu kan ada sosok ideal yang diinginkan HMI yang disebut dengan *ulil albab*. *Ulil Albab* ini kalau secara definisi yang ditulis di Khittah Perjuangan ini merupakan patokan nilai yang ada di organisasi kita yaitu HMI.” (Agus Faryandi, 23/04/2019)

“Jadi kalau melihat tujuan HMI sosok ideal kader yang diinginkan HMI itu *ulil albab* itu mas. Diharapkan dengan terwujudnya insan *ulil albab* nanti dapat membentuk masyarakat yang diridhoi Allah SWT”. (Rachmat Syah 20/04/2019)

Sosok *ulil albab* merupakan sosok yang ideal bagi kader HMI. Hal ini sesuai dengan tujuan HMI, yakni terwujudnya mahasiswa Islam menjadi insan *ulil albab* yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Maka daripada itu seluruh kegiatan yang ada di HMI selalu berorientasi pada pembentukan diri kader menjadi insan *ulil albab*.

Dipilihnya *ulil albab* sebagai sosok kader yang ideal oleh HMI bukanlah tanpa alasan. Selain *ulil albab*, terdapat istilah manusia yang baik menurut Islam yakni *ulil abshor* dan *ulinnuha*. Keduanya memiliki pengertian sebagai manusia yang memperoleh pengetahuan melalui indranya dan memiliki tingkat rasionalitas yang baik.

“Iya soalnya HMI menginginkan tidak cuma mahasiswa atau sosok yang kapabel secara rasional, karena di Islam itu kita mengenal istilah yang ada *ulil – ulilnya*. Ada *ulinnuha*, ada *ulil abshor*, dan yang terakhir itu *ulil albab*”. (Agus Faryandi, 23/04/2019)

“Kalau *ulil abshor* itu dia memiliki pengetahuan secara indrawi. Seperti pengelihatan, pengalaman dan lain – lain. Sedangkan *ulinnuha* ini secara rasionya dia bagus”. (Agus Faryandi, 23/04/2019)

Tetapi HMI memilih insan *ulil albab* sebagai sosok idealnya dikarenakan sosok tersebut sudah mencakup semuanya.

Sosok *ulil albab* dianggap sebagai sosok yang sempurna atau sosok paripurna bagi HMI. Hal ini dikarenakan sosok *ulil albab* tersebut bukanlah sosok yang hanya baik dari hal rasio keilmuannya saja, melainkan secara spiritual juga baik. Sosok ini memiliki keseimbangan antara intelektualitas dan spiritualitas. Maka daripada itu, HMI menuangkan insan cita HMI tersebut di dalam tujuannya yang termaktub di dalam konstitusi dan khittah perjuangan HMI.

Pada penelitian Hasan (2010) menjelaskan bahwa paradigma perkembangan dunia modern dan sekuler memiliki dampak yang kurang baik. Hal ini disebabkan kurangnya tambahan spiritual kerohanian dan sekulerisme yang terjadi di masyarakat. Para politisi, intelektual dan cendekiawan Islam memiliki kewajiban untuk

mempromosikan paradigma tauhid bagi pembangunan dan pengetahuan holistik. Berkaitan erat dengan paradigma pengembangan ini, isu epistemologi akal manusia yang bebas menyangkal kesahihan dan kepentingan wahyu *ilahi* sebagai suatu sumber pengetahuan dan pedoman hidup. Alhasil kehidupan masyarakat modern menjauh dari nilai dan norma agama. Al Qur'an memberikan penjelasan mengenai sosok manusia yang ideal yakni insan *ulil albab*.

Penelitian tersebut di atas juga memiliki kesamaan dengan penelitian ini. HMI memiliki tujuan akhir yakni terciptanya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah atau *baladun thayyibatun wa rabbunghafur*. Demi mewujudkan usahanya tersebut maka HMI juga berusaha untuk mewujudkan kadernya dan mahasiswa Islam pada umumnya untuk menjadi insan *ulil albab*. Diharapkan sosok tersebut nantinya dapat mengisi kekosongan moral dan memperbaiki tatanan masyarakat agar menjadi masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2010) juga dijelaskan bahwa *ulil albab* memiliki kriteria seseorang yang taat beribadah kepada Allah dan seorang intelektual. Hal ini juga memiliki kesamaan dengan kriterian *ulil albab* HMI yakni *mu'abbid, mujtahid, mujahid* dan *mujadid*.

Pada Penelitian Susanti (2013) menjelaskan karakter merupakan sesuatu yang disebut penopang dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Eksistensi suatu negara sangat bergantung dari karakter yang dimikinya. Dikarenakan pentingnya suatu bangsa maupun organisasi akan karakternya, maka diperlukan pendidikan atau pelatihan dalam membangun karakter masyarakat ataupun anggota organisasi. Hal ini bertujuan untuk: (1) mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia

yang berhati baik, berpikiran dan dan berperilaku baik (2) membangun bangsa yang berkarakter; (3) mengembangkan potensi masyarakat agar memiliki sikap percaya diri, bangga pada bangsa dan negara serta mencintai sesama umat manusia. Fungsi utama dari pendidikan karakter ini adalah untuk menjadikan manusia yang berbudi luhur, beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki sikap kritis dan peka terhadap keadaan sosial.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini ialah nilai karakter ideal yang perlu dimiliki oleh masyarakat ialah religius, jujur, toleransi, disiplin, kreatif, inovatif, kritis, peduli terhadap sesama dan lingkungan serta memiliki semangat untuk saling membangun. Begitu juga dengan karakter ideal yang harus dimiliki oleh seorang kader HMI. Seorang kader HMI harus memiliki sifat *ulil albab*. Sifat *ulil albab* memiliki kriteria seperti orang yang taat dalam beribadah, seorang pejuang, seorang yang kritis dan selalu berpikir menggunakan nalarnya serta seorang pembaharu. Nilai karakter yang ideal tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti. Selain kesamaan, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dengan penelitian ini adalah lingkup penelitian yang dilakukan. Penelitian Susanti memiliki lingkup luas, yakni negara sedangkan penelitian ini meneliti dalam lingkup suatu organisasi.

### **8.3 Sistem Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta**

Pelatihan merupakan hal krusial untuk dilakukan jika ingin meningkatkan nilai dari suatu organisasi. Pemberian pelatihan yang tepat bagi anggota akan berdampak pada ekeftifitas dan efisiensi dari kinerja organisasi, sehingga dapat

meningkatkan nilai dari organisasi tersebut. Maka daripada itu, sebelum mengadakan pelatihan diperlukan analisis kebutuhan mengapa pelatihan tersebut perlu untuk diadakan. Analisis perlu dilakukan agar pelatihan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dari organisasi tersebut. Selain menganalisis kebutuhan, pelatihan juga harus memperhatikan nilai dan orientasi dari sebuah organisasi.

“Kita juga melihat hasil evaluasi dari periode sebelumnya. Bagaimana hasil pelatihan sebelumnya itu tertuang dalam lpj (laporan pertanggung jawaban) ya mas. Disitu kita liat apa saja yang perlu dibenahi dari segi pelatihannya. Intinya sih apa yang kurang di periode lalu kita benahi di periode ini. Terus ini juga di lpj itu kita bisa liat kan gimana kondisi kader – kader yang telah mengikuti pelatihan. Karna itu semua datanya ada disana.” (Lian Rusdi, 28/04/2019)

“Dalam merumuskan suatu pelatihan tentunya kita harus melihat seperti apa kondisi lingkungan eksternal saat ini. Karna itu output dari pelatihan yang ada di HMI supaya kader juga bisa merespon perubahan zaman. Makanya kondisi lingkungan sosial juga harus diperhatikan”. (Heri Irawan, 28/04/2019)

Selain melihat kondisi lingkungan, kebutuhan kader dan evaluasi lpj kepengurusan sebelumnya, penting juga bagi HMI Cabang Yogyakarta melihat sumber – sumber pedoman sebelum mengadakan pelatihan. Dalam mengadakan pelatihan HMI selalu mengacu kepada khittah perjuangan, konstitusi dan pedoman – pedoman HMI, khususnya pedoman perkaderan. Seluruh kegiatan yang ada di HMI tidak boleh keluar dari jalur konstitusi dan khittah perjuangan.

Implementasi dari program pelatihan yang telah dirancang merupakan bagian yang penting dalam suatu rangkaian perencanaan pelatihan. Integrasi dari seluruh lini merupakan suatu keharusan unuk dilakukan jika pelatihan ingin berjalan secara

maksimal. Seluruh lini mulai dari cabang, KPC, panitia dan komisariat harus saling bersinergi agar program pelatihan dapat berjalan dengan baik.

“Dalam implementasinya diperlukan sinergisitas antar seluruh elemen pendukung pelatihan. Hal itu kita rasa perlu untuk Dilakukan agar tercipta pelatihan yang telah direncanakan dari jauh – jauh hari. Makanya itu kita selalu coba gimana caranya untuk komisariat – komisariat juga berperan aktif dalam mengadakan *training – training* gitu.” (Heri Irawan, 26/04/2019)

Dalam implementasinya, pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta memerlukan dukungan dari seluruh elemen. Untuk pelatihan LK 1 dapat dilaksanakan oleh masing – masing komisariat, karena *training* ini bersifat umum untuk siapa saja yang ingin menjadi anggota HMI. Pada LK 1 peran cabang hanya memantau jalannya LK 1 serta cabang berkoordinasi dengan KPC terkait dengan kesiapan pemandu yang akan memandu jalannya *training*.

Setelah di analisis dan beberapa argumen sistem evaluasi pelatihan anggota yang ada di HMI Cabang Yogyakarta mereka biasanya mengevaluasi apakah peserta dapat menangkap informasi dan hal – hal yang disampaikan selama pelatihan atau tidak. Evaluasi ini melihat dari keaktifan peserta selama pelatihan berlangsung baik ia bertanya atau menyampaikan gagasan. Tingkah laku peserta pun menjadi bahan penilaian dalam evaluasi. Selain itu selama pelatihan berlangsung peserta dihimbau dan diwajibkan untuk selalu melaksanakan ibadah wajib yaitu sholat berjama’ah. Hal tersebut menjadi penilaian juga mengenai keIslaman dari peserta pelatihan.

Salah satu pendekatan yang paling sederhana dan paling umum di HMI Cabang Yogyakarta untuk mengevaluasi adalah apakah program pelatihan itu berhasil adalah ketika kader atau peserta pelatihan mampu bersikap kritis dan menjadi orang

yang taat dalam beribadah. Menilai reaksi dari peserta pelatihan akan memudahkan HMI Cabang Yogyakarta dalam melakukan evaluasi terhadap peserta pelatihan. Hal tersebut dikarenakan tujuan dari pelatihan itu sendiri untuk membentuk anggota HMI sesuai dengan cita diri kader HMI yakni menjadi insan *ulil albab*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jain (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja strategis, sangat penting untuk menyelaraskan penilaian kinerja dengan karyawan motivasi, promosi, seleksi dan misi perpustakaan. Umpan balik konkret untuk karyawan tentang kinerja mereka bersama dengan implementasi yang tepat dari informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja sangat penting untuk sistem penilaian kinerja staf yang objektif.

Untuk faktor ini juga terdapat kesamaan dengan yang penulis temukan di HMI Cabang Yogyakarta. Tingkat keterampilan dan pengetahuan anggota yang telah menjalani program pelatihan juga dapat dibandingkan dengan anggota yang belum menerima program. Sehingga kita dapat mengetahui apakah implementasi pelatihan tersebut berhasil, apakah kekurangan dan kelebihan dari implementasi pelatihan dan dengan begitu organisasi dapat menangani perubahan, memenuhi kebutuhan dan harapan anggota dan secara efektif dapat mencapai tujuan dan sesuai dengan strategi organisasi.

#### **8.4 Dampak Pelatihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta**

Dampak dari pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta pada penelitian ini dibagi menjadi 2 poin. Yang pertama dampak bagi HMI secara organisasi maupun dampak pelatihan bagi kader HMI itu sendiri sebagai seorang



individu. Dampak pelatihan bagi HMI sebagai suatu organisasi adalah terjadinya regenerasi yang baik di tubuh HMI, meningkatkan kuantitas serta kualitas bagi organisasi dan sebagai sarana *transfer knowledge* bagi organisasi. Selain itu dampak pelatihan bagi kader pada bab ini akan dijelaskan mengenai mengoptimalkan potensi minat dan bakat kader HMI Cabang Yogyakarta.

Penelitian dari Muhlemeyer dan Clarke (1997) menjelaskan ketika keberhasilan perusahaan diukur dalam hal kinerja organisasi, karena ada bukti yang menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Temuan Muhlemeyer dan Clarke (1997) juga ada kesamaan yaitu membandingkan kinerja organisasi dapat memberikan timbal balik yang tinggi, ketika menghasilkan kinerja yang baik maka implementasi pelatihan dapat dikatakan berhasil. Hal ini juga yang terjadi pada HMI Cabang Yogyakarta. Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta sangat memperhatikan proses pelatihan bagi para kadernya. Pemberian pelatihan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kader akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Maka daripada itu HMI Cabang Yogyakarta memperhatikan proses – proses dalam pelatihan agar berdampak positif bagi organisasi.

Pada penelitian Aziz dan Silong (2016) menjelaskan bahwa dampak pelatihan terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan *Organizational Training Impact Scale (OTIS)*. Temuan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara dampak pelatihan terhadap efektivitas organisasi. Selain itu, pelatihan juga dapat berdampak pada peningkatan kompetensi organisasi dan individu

meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hal ini yang juga terjadi pada dampak pelatihan yang diterima oleh HMI Cabang Yogyakarta. Dalam beberapa pelatihan yang telah dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta, kegiatan tersebut memberikan manfaat pada efektivitas organisasi.