

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : PEDOMAN WAWANCARA

a. Sosok Ideal Kader yang diinginkan HMI.

Bagaimana sosok kader ideal yang diinginkan oleh HMI?

Mengapa sosok tersebut yang menjadi sosok kader ideal bagi HMI?

Apa saja kriteria sosok ideal kader HMI?

Apa saja usaha yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta dalam mewujudkan sosok ideal kader tersebut?

b. Proses Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta.

Apa saja jenis pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta?

Siapa yang merumuskan jenis – jenis pelatihan tersebut?

Apa orientasi pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta?

Mengapa HMI Cabang Yogyakarta memilih jenis – jenis pelatihan tersebut yang dipilih?

Apa yang mendasari HMI Cabang Yogyakarta secara organisasi memilih jenis pelatihan tersebut?

Bagaimana HMI Cabang Yogyakarta melihat kebutuhan kader di lingkup cabang Yogyakarta?

Bagaimana mendesain pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta?

Bagaimana Implementasi Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta?

Bagaimana Bentuk Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta?

Apakah ada SOP dalam melaksanakan pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta?

Siapa yang mengimplementasikan pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta?

Bagaimana evaluasi pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta?

Apakah ada *follow up* hasil dari Pelatihan yang telah diadakan oleh HMI Cabang Yogyakarta?

c. Dampak Pelatihan bagi HMI Cabang Yogyakarta.

Bagaimana dampak pelatihan bagi organisasi HMI Cabang Yogyakarta?

Bagaimana dampak pelatihan bagi tiap – tiap kader HMI Cabang Yogyakarta?

LAMPIRAN 2 : TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber 1 : Agus Faryandi, S.E.
Tanggal : 20 April 2019
Waktu : 14.03 WIB
Tempat : Kontrakan Saudara Agus Faryandi, S.E.

Sosok Ideal Kader HMI

- Penulis : Assalamu'alaikum.. Selamat siang mas agus, seperti yang sudah kita buat janji kemarin jadi saya kesini untuk mewawancarai mas agus perihal implementasi *training* di HMI Cabang Yogya. Eee.. Kita langsung mulai saja ya mas.
- Narasumber : Oiya iya..
- Penulis : Ee kita langsung mulai saja ya mas. Jadi yang pertama itu ee bagaimana sosok ideal kader yang diinginkan HMI? Jadi sosok ideal kader HMI itu seperti apa mas?
- Narasumber : Bismillahirrahmanirrahim.. Saya coba jawab ya,oiya tadi mengucapkan salam belum saya jawab. Wa'alaikumussalam warahmatullah... Aaa kalau sosok di HMI tu kana a ada sosok ideal yang diinginkan HMI yang disebut dengan *ulil albab*. Aaa *Ulil Albab* ini kalau secara definisi yang ditulis di Khittah Perjuangan ini merupakan aa patokan nilai yang ada di organisasi kita yaitu HMI. Nah *ulil albab* ini adalah aa sosok manusia mahasiswa Islam yang memiliki kriteria yang ee dia itu bias apa namanya.. dia itu bisa memiliki 4 (empat) karakter. 4 karakter karakter pertama itu dia sebagai hamba Tuhan yang disebut dengan *mu'abbid*. Terus yang kedua itu *mujtahid*, lalu yang ketiga itu ada *mujahid* ee dan yang keempat tu ada ee mujadid. Nah aa 4 itu lah ee kalau bicara mana yang pertama ee nanti itu kita bicara di waktu selanjutnya lah di segmen selanjutnya. Tapi intinya ada 4 empat tadi itu, yang pertama bagaimana menjadi seorang hamba Tuhan yang baik, lalu mujahid itu orang yang selalu bersungguh – sungguh dalam berjuang, lalu mujtahid tu ee orang yang selalu berijtihad dan mujadid itu eee seorang pembaharu. Jadi dia itu orangnya ya kreatif gitu lah minimal kreatif.
- Penulis : Berarti 4 sosok itu tadi sosok *insan ulil albab* tadi menjadi sosok yang ideal bagi kader HMI ya mas?
- Narasumber : Iya *ulil albab* itu lah. 4 karakter tadi itu.
- Penulis : Oke baik.. lalu ee mengapa sosok *insan ulil albab* yang dipilih oleh HMI sebagai sosok ideal bagi kader HMI mas?

- Narasumber : Eee iya soalnya kan HMI menginginkan tidak Cuma mahasiswa atau sosok yang eee kapabel secara rasional, karena kan kalo di Islam tu kita mengenal istilah ee yang ada *ulil – ulilnya* gitu ya mas. Ada *ulinnuha*, ada *ulil abshor*, dan yang terakhir itu *ulil albab*. Kalau *ulil abshor* itu dia itu memiliki ee namanya pengetahuan secara indrawi. Seperti pengelihatan, pengalaman dan lain – lain. Sedangkan *ulinnuha* ini secara rasionya dia bagus. Kalo *ulil albab* keduanya ada ee sekaligus kita ee menginginnkan ee karna kan di akhir itu ada frase tujuan di HMI itu “..menciptakan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT”. Nah dari sosok *ulil albab* ini nanti ada berapa banyak itu nanti diharapkan bisa menciptakan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah. Ya isitilahnya ada masyarakat rabbani, masyarakat madani, ya mirip – mirip lah. Dan ee kalo berbicara tentang sosok ya, mungkin cenderungnya masih ini ya ee sangat ideal banget. Tapi ininya gini, itu sebagai tujuan akhir. Karena kalau kita tidak memberikan sosok yang sangat ee ideal sekall khawatirnya nanti terlalu pragmatis, tidak melihat bagaimana proses – prosesnya berjalan dengan baik.
- Penulis : Berarti selama ini HMI merasa sosok *ulil albab* itu sudah mencakup semuanya? Dari segi keilmuan, spiritual dan tanggung jawab terhadap masyarakat?
- Narasumber : Iya sudah mencakup semuanya dari keilmuan, agama, social. Ya itu semua apa namanya ee tercover di dalam *ulil albab* tadi.
- Penulis : Eee kalau untuk kriteria *ulil albab* itu 4 tadi ya?
- Narasumber : Iya 4 tadi. Jadi itu ada 4 kriteria tadi itu mendorong menjadi seorang *ulil albab*. Karna ga mungkin ya dia Cuma *mu’sbbit* saja tapi tidak terjun ke masyarakat, individual gitu kan. Itu baik tapi kurang baik. Maksudnya kita butuh yang terbaik.
- Penulis : Eee.. tadi dikatakan kan sosok tersebut sangat tinggi sekali, sangat ideal sekali, lalu usaha – usaha HMI menggodok kadernya untuk mencapai insan *ulil albab* tadi seperti apa?
- Narasumber : Eeee ya seperti.. seperti organisasi yang lain lah ya. Otomatis ada pelatihan – pelatihannya. Ada ee apa namanya rekrutmen, di awal itu ada yang kita sebut itu namanya Latihan Kader 1 gitu kan. Ini fokusnya memang ke pengenalan ee nilai – nilai yang dibawa HMI, bagaimana aturan – aturan di HMI, ya fokus disitu. Jadi semuanya lebu ke pengenalan.ya sama seperti produk lah mas ya. Ada tahap pengenalan di awal lalu ke tahap – tahap selanjutnya. Setelah itu nanti eee setelah LK 1 ada jenjang selanjutnya. Artinya setelah calon kader atau calon anggota ini mengenal, dan menerima dan sudah siap untuk menjadi anggota, sudah siap untuk berproses dia bisa melanjutkan ke jenjang

pelatihan umum selanjutnya itu *intermediet training*, LK 2 atau latihan kader 2, itu nanti kita fokusnya lebih banyak ke ee pengasahan nalar kritis bagaimana kader ini bisa lebih tajam dalam menganalisa isu, topik, ee lebih kesana nanti. Karena bahasannya topik – topik. Lalu lanjutannya lagi kita masuk ke ranah ee *advance training* atau LK3 (Latihan Kader 3) itu disana nanti lebih banyak akan dibahas itu tentang bagaimana membuat konsep – konsep tertentu di bidang – bidang misalkan ada ekonomi kreatif, bagaimana tentang hukum berkeadilan, ya seperti itu. Jadi lebih kea rah konsep – konsep. Jadi membuat konsep alternative ee untuk problematika yang ada. Jadi semakin ke atas pelatihan di HMI itu lebih umit tapi memang tujuannya jelas agar kader anggota di HMI ini memiliki cukup nalar atau daya pikirnya untuk nanti memberikan masukan, memberikan saran ataupun konsepsi tertentu untuk menyelesaikan problematika keummatan atau masyarakat. Tidak perlu jauh misalnya disekitarnya saja atau yang lebih bagus skala nasional.

Proses Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta.

- Penulis : Oke baik.. Eee.. jadi usaha – usaha yang dilakukan dengan melkukan *training* atau pelatihan semacam itu tadi ya?
- Narasumber : Ya itu yang wajib, yang regular seperti itu yang dilakukan.
- Penulis : Aaa kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya mas ya. Kalau tadi yang saya tanyakan kan terkait dengan *ulil albabnya*, terkait dengan sosook yang diinginkan HMI. Nah tadi masnya bilang salah satu cara untuk membentuk kader menjadi insan *ulil albab* itu kan dengan *training* yang dilakukan ya
- Narasumber : Iya *training*. *Training* tadi kan yang saya sampaikan muatannya seperti nalar krtis atau di apa namanya di bagaimana membangun sikap kritis yang baik, tapi karna *training* kita ini sifatnya *camp* jadi kita bawa juga nilai – nilai yang sifatnya spiritual, nilai – nilai agama seperti mengaji, sholat dan sebagainya. Ya intensitasnya beda karna masing – masing pelatihhan memiliki durasi waktu yang berbeda. Ada yang 3 hari ada yang 7 hari dan ada yang 5 hari tergantung dari muatan pelatihannya. Apakah pelatihan ini lebuah berat apakah pelatihan ini lebih banyak muatan nilainya tu mungkin bisa lebih lama.
- Penulis : Oke – oke... lalu untk jenis – jenis pelatihan yang ada di HMI itu apa saja mas? Apakah hanya 3 (tiga) pelatihan itu tadi saja atau ada yang lain?
- Narasumber : Aaa.. sebenarnya kan kalau dilihatkan semuanya sama ya. Karna berasal dari konstitusi dan pedoman perkaderan yang sama. Cuman pengalaman yang sudah dilakukan oleh cabang

Yogyakarta itu memang ada beberapa *training* khusus selain *training – training* regular tadi seperti ada training yang sifatnya kejuruan ya itu namanya *senior course*. Nanti disana uitu matereri dan yang disampaikan itu lebih banyak tentang menjadi seorang tuhr, menjadi seorang ee apa namanya ya.. pemandu lah istilahnya kalau di HMI itu ya. Jadi dia dilatih bagaimana dia nanti akan bertugas sebagai pemateri, instruktur di pelatihan – pelatihan regular di HMI. Jadi itu yang yang pertama. Terus juga ada pelatihan – pelatihan yang sifatnya perbidang ya. Misalkan pelatihan organisasi, pelatihan jurnalstik, pelatihan politik, kewirausahaan, kemarin ada pelatihan terkait advokasi di cabang Yogya. Nah itu disesuaikan dengan kebutuhan kader. Jadi misalkan kita membutuhkan pelatihan tertentu jadi kita konsepkan lalu kita laksanakan. Jadi tidak setiap tahun ada pelatihan itu tapi sesuai kebutuhan.

Penulis : lalu unutup yang merumuskan pelatihan – pelatihan tadi siapa mas? Apakah dari pihak cabangnya langsung atau bagaimana?

Narasumber : Eee.. kalau merumuskan itu tadi berbeda ya dengan yang sifatnya regular dan incidental ya. Kalau incidental ini biasanya langsung dibuat tim sama cabang. Jadi pengurus cabang itu terutama di bidang PPU ya itu biasanya membuat tim yang orang – orangnya berasal dari yang sudah ikut senior corse tadi ya. Ini untuk pelatihan – pelatihan seperti jurnalistik segala macam. Tapi kalau berbicara LK1, LK2 dan LK3 ini yang mengkonsep adalah ada forumnya mas. Forumnya itu lokakarya namanya. Jadi forum para pengader se nasional itu nanti berkumpul untuk mengevaluasi ee di semua cabang nanti di forum itu. Itu nant ada rumusan ulang disitu seperti itu.

Penulis : Berarti nanti untuk LK 1, LK 2 dan LK 3 I HMI itu seperti pelatihan pokok ya?

Narasumber : Iya bener pelatihan pokok. Nah untuk *training* jurnalistik dan sebagainya itu nanti diserahkan ke cabang biasanya. Seperti itu. Tapi kondisinya lokakarya ini sudah lama sekali mas belum diadakan lagi. Terakhir itu sejak 2006. Kami masih menggunakan format lama ya dan tu yang kita gunakan sampai sekarang. Kalau ditanyakan apa sudah ada ee apa namanya perbaikan segala macem ee secara pokok tidak ada tapi mungkin ee ada sedikit penambahan yang sifatnya melihat kultur jogja lah seperti itu.

Penulis : Lalu untuk *training – training* tadi seperti jurnalistik dan segala macamnya tu kan sifatnya kondisional, tergantung dari kebutuhan kader HMI cabang Yogya ya. Nah itu yang merumuskan apakah cabang HMI sendiri atau bagaimana?

- Narasumber : Ee kalau idealnya sebenarnya cabang mas. Cuma selama ini kan karena mungkin ada beberapa garis struktur di HMI itu kan yang paling tinggi itu kan Pengurus Besar terus di bawahnya secara instruksional itu ada cabang, lalu di bawahnya secara instruksional lag ada komisariat. Eee mengingat cukup banyak komisarat di Yogya yang cukup mandiri jadi mereka sudah bisa membuat sendiri. Contoh kalau di *training* poltik itu temen – temen di FH UII. Mereka bisa dibilang sering mungkin bisa dibilang tiap tahun mengadakan *training* itu. Jadi memang itu lingkupnya di cabang, Cuma karna komisariat pun juga punya hak gitu kan jadi kalau mampu tidak masalah. Kalo komisariat tidak mampu baru cabang turun.
- Penulis : Berarti untuk komisariat yang mampu mengadakan *training* sendiri itu tidak masalah, dengan persetujuan cabang, tapi kalo komisariat yang tidak mampu baru cabang turun begtu?
- Narasumber : Iya betul.
- Penulis : Lalu untuk orientasi pelatihan di HMI Cabang Ygya sendiri apa mas?
- Narasumber : Ya kalo berbicara orentasinya kemana itu atau goalnya kemana itu kan ya ke sosok itu tadi mas, *ulil albab*. Nah memang setiap pelatihan itu kan ada tujuannya, nanti ada *breakdown* dari tujuan umum ke tujuan lebih khusus itu kan ya. Aaa kalo LK 1 itu memang fokusnya di pengenalan mas. Fokusnya di pengenalan. Kalau di LK 2 lebih banyak ke mengasah nalar atau daya analisis anggota itu lebih tajam karna kan topic – topiknya disitu banyak tentang logika, filsafat dan topik tematik gitu. Kalau untuk LK 3 memang fokusnya bagaimana kader lulusan LK 3 itu sudah mampu mengkonsepsi. Artinya ketika terjadi permasalahan di bidang tertentu diharapkan kader kita mampu untuk memberi solusi konsepsional gitu. Jadi tidak hanya kritis seperti di LK 1 dan LK 2 saja yang biasanya kritis tapi belum terstruktur dan terkonsep dengan baik tapi di LK 3 ini sudah terstruktur sampai ke analisis masalah, bagaimana dia membuat konsepsi alternative terkait bidang yang perlu dievaluasi tadi.
- Penulis : Tapi orientasi utamanya tetap insan *ulil albab* tadi ya?
- Narasumber : Iya orientasi utama tetap *ulil albab*.
- Penulis : Lalu tadi kan ada LK 1, LK 2 dan LK 3 lalu ada eee *training* – *traning* yang lain seperti *training* politik dan sebagainya, aa.. mengapa jenis *traning* – *trainng* tersebut yang dipilih oleh HMI Cabang Yogya periode ini atau sebelum – sebelumnya? Yang mendasari pemelihan *training* itu apa?
- Narasumber : Eee sebenarnya kalau bicara *training* tergantung ini ya, pertama terkadang kita melihat kepemimpinan sekarang ini fokus di hal

apa. Nah jadi misalkan kita melihat ketua umum di cabang Yogyakarta fokusnya ingin ee di ranah regulasi dan menata struktur dengan baik misalnya. Kalo kita melihat cabang yang setahun ke belakang ini memang fokusnya disana. Fokusnya di menata struktur dengan baik dan bagaimana regulasi berjalan dengan baik. Makanya cabang kemarin membangun beberapa lembaga – lembaga kekeayaan di HMI.

Penulis : Kalau dari cabang sendiri bagaimana melihat kebutuhan kader – kader sendiri akan pelatihan tersebut? Apakah memang butuh sekali atau bagaimana?

Narasumber : Eee.. pelatihan yang mana mas? Soalnya kalau bicara LK1, LK 2 dan LK 3 sudah regular jadi tu sudah tetap ada todak diubah. Cuman kalau berbicara pelatihan yang lain, pelatihan yang lain itu ee sejauh ini memang ee kami memang masih ee apa namanya ya, ee masih belum meramu atau belum membuat system evaluasi yang sistematis ya. Sehingga mungkin masih melihat keberhasilan suatu pelatihan itu dari kuantitas peserta. Jai kita masih terus memperbaiki system yang ada.

Penulis : Lalu untuk dasar perumusan pelatihan di HMI Cabang Yogya sendiri ada tidak mas? Seperti dokumen yang menjadi landasan HMI Cabang Yogya dalam mengadakan pelatihan itu.

Narasumber : Eee kalau pelatihan selain yang ada di konstitusi tu kan ada AD/ART, ada Khittah Perjuangan juga sebagai sumber nilainya, ada juga pedoman pedoman yang lain. Ada pedoman perkaderan, pedoman kesekretariatan, pedemoan keuangan, pedoman atribut dan sebagainya. Itu nanti tergantung training yang mau diadakan. Kalo mau adakan training kesekretariatan ya tomatis pedoman kesekretariatan juga harus digunakan. Tapi secara umum ya pelatihan di HMI itu berpedoman pada pedoman perkaderan. Jadi di pedoman perkaderan itu model pendidikan di HMI itu eee dibagi menjadi 3 (tiga). Ada pendidikan keluarga, ee dimana pendidikan keluarga tu berfokus untuk membangun ukhuwah ya antar kader HMI. Lalu ada juga yangbnamanya pendidikan pelatihan umum mas seperti pendidikan regular yang saya jelaskan tadi. Ada LK 1, LK 2 dan LK 3. Dan yang ketiga ada yang namaya pendidikan pelatihan khusus. Itu seperti SC, *training* KOHATI, *training* politik, *training* jurnalistik dan *training – training* lainnya. Jadi pendidikan pelatihan khusus itu lebih dititikan untuk eee mengasah keterampilan kader gitu mas.

Penulis : Oke baik mas... kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya ya. Lalu setelah mengetahui kebutuhan pelatihan tadi bagaimana design pelatihan yang ada di HMI Cabang Yogya mas?

- Narasumber : Eee desainnya sudah ada mas. Seperti tadi yang saya bilang LK 1, LK 2 LK3 tu sudah didesain di lokakarya. Dan bentuknya kalau kita bicara bentuk pelatihannya itu kita *camp* mas atau menginap di tempat pelatihan. Kalau LK 1 itu aa rentang waktunya 3 hari 4 malam, materinya itu sekitar 10 lebih materi lah itu. Itu untuk yang pertama, LK 1. Kalo untuk LK 2 itu pelaksanaannya itu kita selama satu minggu . untuk materinya kurang lebih ada 21 materi gitu. Itu untuk LK 2 ya mas ya. Terus kalo untuk LK 3 itu terakhir di jogja tahun 2016 atau 2017 kalau tidak salah. Eee untuk durasi waktunya sekitar 5 hari. Dan ada sekitar 15 materi yang diberikan selama 5 hari. Jadi rentang waktunya itu tidak sama mas. Tergantung dari muatannya itu lebih banyak mana. Gitu mas.
- Penulis : itu kan untuk pelatihan umumnya ya mas. Kalau untuk pelatihan khususnya seperti *training – training* itu yang lain bagaimana mas?
- Narasumber : Secara garis besar sama ya mas. Cuma yang membedakan paling hanya muatan materinya saja.
- Penulis : Ooo baik mas... Ee lalu apa saja komponen – komponen yang diperhatikan dalam mendesain pelatihan di HMI Cabang Yogya ini mas?
- Narasumber : Eee.. yang pertama otomatis yang diperhatikan itu materinya ya mas. Nah kira – kira materinya yang sesuai apa. Terus diperhatikan juga kesiapan dari pesertanya. Pesertanya ini sudah siap tidak untuk mengikuti pelatihan. Gitu. Lalu dari segi pemateri juga pematerinya harus sesuai dengan bidang yang ia kuasai. Artinya pemateri harus menguasai materi yang akan diberikan kepada peserta. Dan metode penyampaian materi juga perlu diperhatikan serta lokasi pelatihan mas.
- Penulis : Lalu untuk yang menyusun desain pelatihan di HMI Cabang Yogya sendiri itu siapa mas?
- Narasumber : Untuk yang mendesain ya, untuk yang mendesain yang di luar pelatihan umum tadi itu kan pelatihan umum itu kan didesain di lokakarya. Jadi itu hasil desain dari seluruh peserta lokakarya yang terlibat dalam forum tersebut. Kalo untuk pelatihan selain pelatihan umum itu, eee... tetap anggota KPC mas. Jadi itu pengader yang sudah melewati jenjang *senior course* tadi dan pemandu yang sudah memandu beberapa *training* dan biasanya juga yang sudah menjadi instruktur atau pemateri di *training – training* tadi. Nah biasanya mereka yang merumuskan. Eee tim yang merumuskan itu nanti dipilih oleh bidang PPU cabang mas. Jadi nanti PPU yang memilih kira – kira untuk *training* ini siapa saja yang merumuskan atau mendesain *training* tersebut.

- Penulis : Eee.. kalau untuk waktunya mas? Kapan HMI Cabang Yogya atau yang diberikan wewenang itu mendesain pelatihan tersebut mas?
- Narasumber : Eee kalau itu tergantung kapan dibutuhkan mas. Karna kan tidak mungkin ketika *training* (di luar 3 pelatihan umum itu ya mas) tidak dibutuhkan tapi di desain *ttrainingnya*.
- Penulis : Oke baik mas.. Eee kita ke pertanyaan bagian selanjutnya ya mas. Kalau tadi kan sudah di ee analisis kebutuhan pelatihannya lalu implementasinya juga sudah, nah bagaimana untuk implementasi pelatihannya mas?
- Narasumber : Eee.. kalau untuk LK 1 untuk waktunya memang biasanya sudah diagendakan oleh cabang. Pada saat mahasiswa baru itu mmmasuk. Pada saat itu. Yaa pelaksanaannya 3 sampai 4 bulan setelah mahasiswa baru itu masuk. Ah nanti tiap – tiap komisariat mengajukan proposal ke cabang jika akan mengadakan LK 1. Nanti sama cabang akan diatur waktunya. Jadi diatur jadwal LK 1 dalam 1 periode seperti itu. Nanti setelah proposal ndisetujui baru komisariat membentuk panitia pelaksana pelatihan seperti itu. Itu untuk LK 1 ya mas. Jadi untuk LK 1 tidak ada proses seleksi calon pesertanya, tetapi kalau LK 2 dan LK 3 menggunakan seleksi calon peserta untuk mengikuti *training* tersebut. Eee apakah kira – kira kader tersebut ee sudah pantas atau belum untuk mengikuti pelatihan LK 2 atai LK 3.
- Penulis : Eemm.. lalu untuk bentuk pelatihannya seperti apa mas?
- Narasumber : Ooh.. untuk bentuk pelatihan di HMI seperti yang sudah saya jelaskan tadi mas. Hampir seluruh pelatihan di HMI itu bentuknya *classical* dan *camp*. Jadi peserta banyak menerima materi dan dianjurkan untuk menginap selama pelatihan. Sebagian besar bentuk pelatihan di HMI sama mas. Hanya saja untuk LK 2 nanti ada yang namanya observasi lapangan di hari terakhir.
- Penulis : Lalu bagaimana untuk *training* – *traing* yang lain mas?
- Narasumber : Secara umum bentuknya sama mas. Modelnya masih *class room* begitu. Jadi penyampaian materi di dalam kelas gitu mas dan bersifat dialogis. Ada diskusi antar peserta, instruktur dan pemandu disana. Terjadi dialog antar seuruh komponen disana.
- Penulis : Eee.. lalu apakah ada SOP tersendiri dalam meakukan pelatihan di HMI Cabang Yogya ini mas?
- Narasumber : Eee iya kalo di cabang jogja itu ada yang namanya juklak mas. Buku petunjuk pelaksanaan LK 1. Tapi baru LK1 aja mas. Eee kedepannya untuk pelatihan yang lain akan kta bikinkan juga

- juklaknya mas seperti eee LK 2 dan LK 3 nanti akan kami bikinkan juklaknya mas.
- Penulis : Oke lalu siapa yang melaksanakan atau mengimplementasikan jalannya pelatihan tersebut mas?
- Narasumber : Eee tergantung sih ya mas. Kalau untuk LK 1 sesuai dengan pedoman itu ee yang mengadakan itu komisariat. Kalau LK 2 cabang dan LK 3 itu ranahnya pengurus besar. Tergantung dari *training* apa yang mau dibuat gitu mas.
- Penulis : Lalu bagaimana untuk pelatihan – pelatihan yang lain mas yang ee di luar pelatihan umum itu?
- Narasumber : Eee untuk pelatihan yang lain itu seperti tadi mas. Jika komisariat mampu untuk mandiri tidak apa – apa. Cukup hanya memberitahukan ke cabang saja bahwa akan mengadakan pelatihan nanti cabang juga dapat memfasilitasi dan memantau jalannya pelatihan tersebut. Itu untuk ee komisariat yang sudah mapan ya mas. Tapi eee ada juga komisariat yang belum mampu untuk mengadakan pelatihan sendiri disitu nanti cabang ee akan apa namanya turun tangan mas. Begitu mas.
- Penulis : Baik kita lanjut mas, lalu buntut evaluasi pelatihan dari HMI cabang Yogya ini bagaimana mas?
- Narasumber : Untuk evaluasi ya ee selama ini yang dilakukan oleh PPU itu kan memang kita lakukan itu menjelang konferensi cabang mas. Biasanya di akhir tahun sekitar Desember mas. Evaluasinya lebih banyak pada pelaksanaan mas. Jadi misalkan instruktur yang hadir disitu bepara orang, jika yang tidak hadir alasannya apa dan sebagainya.
- Penulis : Hal apa saja yang menjadi evaluasi dari HMI Cabang Yogya ini mas? Apakah dari segi pelaksanaannya saja atau dari segi yang lain juga?
- Narasumber : Ya kami evaluasi dari pelaksanaannya mas. Karna kalau pra kegiatan itu kan sudah bisa diselesaikan oleh teman – teman panitia ya mas. Nah kalau pada saat ee pelaksanaan tu yang dievaluasi ya eemm dari segi pemandu, kelancaran forum, dan juga efektifitas penyampaian pematari.
- Penulis : Lalu bagaimana untuk evaluasi bagi peserta sendiri mas? Seperti sikap dia, apakah ada perbedaan sebelum dan sesudah ee mengikuti pelatihan.
- Narasumber : Eee sejauh ini sih untuk sikap pesertaitu kan ee ada penilaian juga di akhr ya. Jadi masih dalam satu rangkaian acara pelaksanaan pelatyihan tersebut. Biasanya yang dinilai itu adalah sikap, akhlak, pengetahuan mereka apakah mereka rajin beribadah tidak terus eee an sebagainya. Tapi nkami belum bisa mengevaluasi sampai efek pasca pelatihannya. Itu masih belum.

kita masih meramu atau merumuskan proses evaluasi pasca pelatihan ini bagaimana. eee karna kan kita juga tidak bisa asumtf gitu ya. jadi harus terukhur, harus ada kriteria yang dinilai apa sajapenilaiannya menggunakan angka, dan kita belum.. belum bisa sampai sana.

Penulis : Tapi ada nggak sih ee *follow up* setelah pelatihan selesai dilaksanakan mas?

Narasumber : Kalo idealnya harusnya ada mas. Tapi kami coba untuk menyampaikan realitanya eee realitanya itu belum ada. Eee jadi pasca pelatihan, peserta pelatihan kami kembalikan ke komisariat masing – masing.

Dampak Pelatihan bagi HMI Cabang Yogyakarta

Penulis : Eee.. baik kita ke pertanyaan selanjutnya ya mas. Untuk dampak pelatihan sendiri bagi HMI itu bagaimana mas?

Narasumber : Eee tebtunya pasti banyak ya dampak pelatihan bagi HMI. Tergantung jenis pelatihannya ya. Misal untuk LK 1 itu yang jelas untuk menambah kuantitas anggota HMI. Karena kan eee itu ya LK 1 itu kan sebagai gerbang untuk masuk HMI ya mas. Nah pelatihan pelatihan selanjutnya itu kayak LK 2 dan LK 3 untuk regenerasi perkaderan. Jadi ee pelatihan itu juga bisa berguna untuk mengisi kekosongan kebutuhan yang ada di HMI.

Penulis : Itu kan dari segi organisasi ya mas. Ee.. kalau dari segi individu kadernya bagaimana ya?

Narasumber : Ya kalau itu bisa menambah keterampilan kader mas sesuai minat bakatnya. Dampaknya bagi kader ya meningkatkan nilai dari kader itu sendiri.

Penulis : Ee.. apakah ada ini mas, ee dampak *training* itu apa bisa berdampak sampai eksisnya HMI sampai sekarang?

Narasumber : Pastinya jelas ada ya. Pelatihan tentunya berdampak ya pada ee kelangsungannhidup HMI. Karna melalui pelatihan LK 1 itu kan ada anggota baru yang masuk. Dan regenerasi itu juga yaa terjaga seperti itu mas.

Penulis : Oke baik mas kira – kira itu dulu yang mau saya tanyakan. Nanti kalau ada tambahan saya hubungi mas lagi ya.

Narasumber : Oke oke mas baik.. Nanti hubungi saja kalau ada yang kurang ya.

Penulis : Baik mas terimakasih.

Narasumber 2 : Rachmat Syah
Tanggal : 23 April 2019
Waktu : 18:20 WIB
Tempat : Sekretariat HMI Cabang Yogyakarta

Sosok Ideal Kader HMI

Penulis : *Assalamu'alaikum* mas Rachmat... saya Muhammad Arief Sukma Aji tempo hari kita pernah bertemu disini bahas terkait agenda wawancara itu mas. Jadi malam hari ini saya ingin mewawancara mas Rachmat mengenai Implementasi Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta. Bagaimana mas apakah langsung kita mulai saja mas?

Narasumber : *Wa'alaikumussalam Wr. Wb.* Oiya baik mas langsung dimulai saja.

Penulis : Oke baik mas. Jadi beberapa hal yang ingin saya tanyakan itu...*eee* mengenai sosok karakter ideal kader HMI itu seperti apa, lalu proses pelatihan di HMI bagaimana trus dampak dari pelatihan tersebut seperti apa. Kurang lebih ee begitu garis besar yang ingin sayatanyakan mas. Baik kita langsung mulai aja ya mas. Eemmm untuk sosok ideal kader HMI sendiri itu seperti apa mas?

Narasumber : Untuk sosok kader yang ideal ya mas.. Emm baik, jadi begini sebelumnya mas. HMI itu punya tujuan organisasi ya mas. Jadi HMI itu memiliki tujuan gini mas, terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan *ulil albab* yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Nah dari tujuan itu ada dua frase mas. Yang pertama itu namanya frase perkaderan. Dan yang kedua itu namanya frase perjuangan. Frase perkaderan HMI itu ya membina mahasiswa Islam menjadi insan *ulil albab* itu. Dan frase perjuangan itu terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Dari tujuan tadi itu kan kita bisa liat ya bahwa HMI menginginkan kadernya menjadi insan *ulil albab*.

Penulis : Eemmm.. berarti *ulil albab* itu sosok ideal seorang kader HMI ya mas?

Narasumber : Eee... jadi kalau melihat tujuan HMI tadi ya mas. Ya sosok ideal kader yang diinginkan HMI itu *ulil albab* itu mas. Diharapkan dengan terwujudnya insan *ulil albab* nanti dapat ee membentuk masyarakat yang diridhoi Allah SWT. begitu mas. Sekilas penjelasan tentang tujuan HMI juga saya jelaskan seperti tadi ya mas. Supaya nanti dapat dipahami juga mengapa HMI menginginkan kadernya ee menjadi insan *ulil albab*. Saya jelaskan sedikit lebih lanjut tentang tujuan HMI gapapa kan?

- Penulis : Oke mas gapapa.
- Narasumber : Oke jadi tadi kan saya sebutkan ee ada dua frase ya di tujuan HMI itu. Ada frase perkaderan dan frase perjuangan. Kalau secara lengkap frase perkaderan itu HMI ingin apa namanya eee membentuk kader – kadernya itu menjadi insan *ulil albab*. *Ulil albab* itu kalau kita klasifikasikan secara umum itu ada 4 (empat) kategori. Sebenarnya ada banyak sih tapi secara umum saja ada empat. Eee empat karakter itu, eh atau kategori yg saya sampaikan tadi itu ya ada yang pertama itu *mu'abbit*, terus ada *mujtahid* lalu *mujahid* yang terakhir itu *mujadid*. Nah HMI itu itu selalu berusaha untuk mengkader kadernya atau apa bahasanya ya, emm.. HMI berusaha membina kadernya menjadi insan *ulil albab*. Nah proses membina disini itu ee proses untuk saling membina. Jadi bukan proses 1 (satu) arah saja. Tapi ada saling keterkaitan antar kader. Jadi kader itu saling membina dan saling bersama – sama untuk menjadi *ulil albab* gitu mas. Nah setelah kader tersebut menjadi *ulil albab* eh atau mendapatkan proses pengkaderan yang cukup ya mas, diharapkan ee kader itu nanti dapat terjun ke masyarakat dan menjadi membawa sosok perubahan di masyarakat. Sehingga fase perjuangan HMI yang ee terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah itu juga dapat terwujud ya mas. Jadi begitu tadi saya jelaskan sedikit saja mengenai tujuan HMI mas. Agar nanti dapat dipahami secara komprehensif ya mas. Jadi informasinya lengkap begitu.
- Penulis : Oke baik mas.. Ee.. lalu kriteria atau ciri – ciri insan *ulil albab* itu sendiri apa mas? Tadi kan dikatan kalau sosok ideal ee kader HMI itu *ulil albab* ya.
- Narasumber : Oiya itu tadi mas seperti yang saya jelaskan tadi. Ada empat karakter *ulil albab*. Ada *mu'abbid*, *mujahid*, *mujtahid* dan *mujadid*. Kalau *mu'abbid* itu orang yang taat beribadah ke Tuhan atau Allah, kalau *mujtahid* itu orang yang selalu berijtihad, terus *mujahid* itu kan seorang pejuang sama eee *mujadid* itu seorang pembaharu mas.
- Penulis : Eee bisa dijelaskan secara lengkap tidak mas tentang ee 4 karakter tadi?
- Narasumber : Eee oke baik mas.. saya jelaskan satu persatu ya dari *mu'abbid* dulu. *Mu'abbid* itu ee orang yang taat beribadah kepada Allah. Kalau mau dimaknai lebih dalam lagi ya mas, ee *mu'abbid* itu bukan hanya orang yang sekedar sholat, ngaji, puasa dan lain – lain itu. Tapi itu ee *mu'abbid* itu makna yang lebih dalamnya itu apa ya bahasanya.. emm.. merefleksikan sifat – sifat Allah gitu ke dalam dirinya mas. Jadi ia selalu berusaha menghadirkan sifat – sifat Allah di dalam setiap perilakunya. Jadi dia ee menjadi

orang yang baik. Nah itu kalau *mu'abbid* mas. Selanjutnya ada *Mujtahid*. Eee.. kalau *mujtahid* itu emm orang yang selalu berijtihad. Artinya orang tersebut dengan ilmunya ia ee selalu berpikir sebelum bertindak. Dengan ilmunya dia berusaha untuk ee menyelesaikan permasalahan yang ada. Baik itu permasalahan yang dialaminya sendiri atau permasalahan umat ya. Nah selanjutnya itu ada *mujahid*. *Mujahid* itu orang yang berjuang di jalan Allah. Berjuanginya itu ya bisa dalam bentuk perang, bekerja, menuntut ilmu dan sebaliknya. Terus ee yang terakhir itu *mujadid*. *Mujadid* itu aaa seorang pembaharu. Artinya seorang *mujadid* keberadaannya dalam suatu masyarakat itu eee dapat membawa perubahan positif bagi masyarakat. Kurang lebih seperti itu penjelasannya dari karakter *ulil albab* itu mas.

- Penulis : Eee berarti sosok kader ideal bagi HMI itu *ulil albab* ee dengan 4 kriteria tadi ya mas?
- Narasumber : Yaap betul mas.
- Penulis : Oke mas.. lalu ee kenapa HMI itu memilih insan *ulil albab* sebagai sosok ideal bagi kadernya mas? Alasannya apa itu?
- Narasumber : Kalau itu eee... oiya kita menyebutnya insan cita HMI ya. Jadi insan cita atau tadi ee yang namanya sosok ideal kader HMI itu *ulil albab*. Nah untuk mengapa alasan kita memilih insan *ulil albab* ya sebagai insan cita tadi atau sosok ideal kader HMI itu karna yang pertama itu sudah tertuang di khittah perjuangan HMI ya di bagian tujuannya. Di konstitusi HMI juga ada. Kalau khittah perjuangan itu ee pedoman atau landasan bagi HMI dalam melakukan gerakannya. Jadi eee di khittah perjuangan itu disebutkan bahwa insan cita HMI itu adalah *ulil albab*. Itu yang pertama, karna memang terdapat dalam konstitusi dan khittah perjuangan HMI. Lalu alasan yang lainnya itu ee karna kami merasa sosok *ulil albab* itu memang yang paling sempurna sudah bagi HMI. Karna aaa *ulil albab* itu tidak hanya orang yang berilmu saja ya, tetapi secara spiritual keagamaan ia juga baik. Jadi antara ilmu, agama dan kontribusi terhadap sosial itu sudah ada di diri *ulil albab*. Itulah alasan HMI memilih *ulil albab* sebagai sosok ideal bagi kadernya.
- Penulis : Eeemm maaf sebelumnya mas, kalau saya lihat kan sosok *ulil albab* itu sosok yang sempurna banget ya. Apakah kader – kader HMI itu ada yang bisa mencapai tingkatan *ulil albab* itu? Apa ada ukurannya seorang kader seperti apa yg punya sifat atau karakter *ulil albab* itu tadi mas?
- Narasumber : Eee iya memang bener *ulil albab* itu kesannya sosok yang paripurna banget ya. Tapi memang harus seperti itu mas. Sosok itu kan ee ada di tujuan HMI ya. Nah kalau sosok tersebut sudah

tercapai jadi tujuan HMI sudah tercapai. Kalau tujuan HMI sudah tercapai unttuk apalagi ada HMI kan mas. Naah gitu. Jadi memang sosok itu sengaja dibuat sangat ideal agar para kader juga memiliki semangat untuk mencapai sosok tersebut. Kalau ditanya apa sudah ada yang bisa mencapai *ulil albab* kita sedang sama – sama menjadi insan cita tersebut mas. Kalau untuk ukurannya ya seperti 4 karakter *ulil albab* tadi mas. Jadi penilaiannya masih bersifat kualitatif ya. Dan eee karna agak susah juga kan untuk nilai seseorang itu *mu'abbid* atau tidak. Karna ibadah itu kan ada yang bersifat individual yang Cuma orang itu dan Tuhannya yang tau. Jadi ya penilaian masih bersifat kualitatif. *Ulil albab* dipilih supaya semua kader itu bersemangat dan berlomba – lomba untuk jadi sosok kader seperti itu mas. Gitu.

Penulis : Eee lalu usaha apa yang dilakukan oleh HMI khususnya cabang Yogyakarta ya mas bagi kadernya untuk ee mencapai insan *ulil albab* itu tadi?

Narasumber : Eee.. karena menjadi *ulil albab* itu tidak mudah ya mas, tentunya usaha yang dilakukan ee harus banyak juga. Ya usaha – usaha yang dilakukan ya di HMI khususnya di cabang Yogyakarta ya itu ada pelatihan – pelatihan yang kita berikan untuk kader – kader disini, lalu juga pendampingan di komisariat masing – masing. Jadi di HMI itu struktur tertinggi kan ada pengurus besar terus cabang dan yang paling bawah itu ada komisariat. Nah di komisariat itu kader – kader ee lebih banyak menerima pendidikannya mas. Lewat kajian, diskusi dan kegiatan yang lain. Yang intinya menunjang sisi keilmuan, agama, akhlak dan sosial kader itu sendiri.

Penulis : Ooo jadi kader HMI itu lebih banyak menerima pendidikan atau ee pendampingan itu di komisariat ya?

Narasumber : iya bisa dibilang seperti itu. Pendidikan di HMI itu kan kalo saya secara umum ee saya bagi itu kan ada dua mas. Pendidikan yang formal sama non formal. Kalau yang formal itu ya seperti pelatihan – pelatihan yang dibuat itu. Kalau non formal itu ya pendidikan atau pendampingan ya di komisariat – komisariat lewat ngobrol bareng, main bareng, olahraga bareng, jalan – jalan dan sebagainya. Tentunya ee nilai – nilai ke HMIan juga kita sisipkan di kegiatan tersebut.

Proses Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta

Penulis : Eee baik kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya ya mas. Emm.. tadi itu kan dikatakan usaha untuk menjadi *ulil albab* lewat pelatihan ya. Nah ee pelatihan seperti apa yang ada di HMI khususnya cabang Yogyakarta mas?

- Narasumber : Eee.. kalau pelatihan di HMI ada banyak macamnya ya mas. mulai yang dari sifatnya informal hingga formal. saya jelaskan dulu ya terkait dengan bentuk pendidikan yang ada di HMI.
- Penulis : Baik pak, silahkan.
- Narasumber : Ya, jadi bentuk pendidikan yang ada di HMI itu ee ada 3 (tiga) mas. ada pendidikan pelatihan umum, lalu ada pendidikan pelatihan khusus dan pendidikan keluarga. nah untuk pendidikan pelatihan umum itu ee pelatihan yang secara umum rutin dilakukan oleh HMI. seperti LK 1, LK 2 dan LK 3.
- Penulis : LK itu...
- Narasumber : Latihan Kader mas. jadi itu *training* pokok yang ada di HMI. LK 1 itu bisa dibilang ee pintu gerbang kader muda untuk jadi kader HMI. Jadi, sebelum mahasiswa itu bergabung dengan HMI kami menyebutnya kader muda. kader muda itu ya ee calon anggota HMI yang baru mengenal HMI tetapi secara keanggotaan belum sah menjadi anggota atau kader HMI. Kami menyebutnya kader muda. Nah di LK 1 itu merupakan gerbang awal mereka untuk mengenal HMI. Jadi kader muda yang mau masuk HMI itu ee harus ikut LK 1 dulu. LK 1 itu pelatihan yang sifatnya ee memperkenalkan HMI kepada calon anggota yang ikut pelatihan tersebut. Karena di LK 1 itu materi – materinya ee materi asas, tujuan, usaha dan independensi HMI. Terus ada juga materi sejarah, atribut HMI dan beberapa materi penunjang lainnya. Intinya sih LK 1 itu agar calon anggota itu menjadi tahu tentang HMI.
- Penulis : Itu LK 1 ya mas? jadi LK 1 itu memperkenalkan HMI saja ya?
- Narasumber : Yaak kurang lebih seperti itu mas.
- Penulis : Oke baik mas.
- Narasumber : Saya lanjutkan ya, lalu ada yang namanya LK 2. LK 2 atau *intermediate training* itu ee lanjutan dari pelatihan yang ada di LK 1. Kalau LK 1 itu hanya sebatas pengenalan saja, kalau LK 2 itu eee lebih menguji analisis dan intelektualitas kader HMI. Karena di LK 2 itu ee ada kasus atau tema yang di bahas. misal tentang ekologi ni mas, ya nanti materi materinya kebanyakan tentang ekologi seperti itu, disamping ada juga materi pengantar filsafat dan logikanya ya. Intinya LK 2 itu eee menguji dan mengasah daya analisis kader sehingga kader HMI itu menjadi kritis dan solutif. Nah yang terakhir itu ada LK 3 mas atau ee *advanced training*. Dalam pendidikan pelatihan khusus, LK 3 itu aa *training* yang terakhir. Jadi kita sering nyebut kader HMI yang sudah sampai menempuh LK 3 itu nabi hehehe. Intermezo sedikit ya mas. Di LK 3 itu ee lebih difokuskan untuk eemm..

bagaimana seorang kader HMI itu dapat memberikan gagasan untuk perubahan bangsa. jadi levelnya semakin naik. kalau di HMI itu LK 1 itu untuk pengenalan, LK 2 itu mengasah daya kritis lalu LK 3 itu kader HMI harus bisa memberikan gagasan untuk pembangunan bangsa dan masyarakat. seperti itu mas kurang lebih untuk penjelasan di ee pendidikan pelatihan umum.

Penulis : Ee baik jadi untuk pendidikan pelatihan umum itu ada 3 ya mas. LK 1, LK 2 dan LK 3 ya. Ee lalu bagaimana dengan pendidikan yang lain mas?

Narasumber : Oiya untuk bentuk pendidikan yang lain ya. Jadi tadikan sudah dibahas ee yang pendidikan pelatihan umumnya ya. Selanjutnya itu ee ada pendidikan pelatihan khusus dan pendidikan keluarga. Nah kalau pendidikan pelatihan khusus itu pelatihan keahlian yang diberikan untuk kader HMI sesuai dengan kebutuhannya. Maksudnya pendidikan keahlian itu ee seperti *training* politik, *training* manajemen organisasi, *training* filsafat, *training* jurnalistik, *senior course* dan *training – training* lainnya. Untuk *training – training* itu sifatnya kondisional ya mas, tergantung minat dan bakat serta ee kebutuhan organisasi sama kebutuhan kader di HMI Cabang Yogya. Nah selanjutnya itu juga ada pendidikan keluarga ya. Pendidikan keluarga itu sifatnya informal. jadi ya penanaman nilai – nilai itu dilakukan secara informal, seperti diskusi di komisariat, tadabur alam, dan lain – lain. Kalau pendidikan keluarga itu dibagi jadi pendidikan keluarga semester 1, 2 dan 3 mas. Eee di pedoman perkaderan itu ada ee penjelasan lebih lengkap mengenai bentuk pendidikan di HMI.

Penulis : Oke baik mas. Lalu siapa yang merumuskan pelatihan – pelatihan di HMI tersebut?

Narasumber : Oh kalau itu tergantung mas. tergantung dari pelatihan seperti apa yang dilakukan. Kalau ee LK 1, LK 2 dan LK 3 itu kan ya sudah ada forumnya sendiri ya itu. Namanya ee Lokakarya mas. Jadi itu forum untuk merubah bentuk, materi dan segala hal mengenai pelatihan umum mas seperti LK 1, LK 2 dan LK 3. Nah itu tadi untuk pelatihan umum ya. Jadi untuk LK 1, LK 2 dan LK 3 itu sudah ada forumnya sendiri mas yang tadi itu namanya ee lokakarya. Tetapi untuk pelatihan khusus seperti *training* politik, filsafat, manajemen organisasi, *seniorcourse*, dan lain – lain itu yang merumuskannya cabang tentunya juga berkoordinasi dengan komisariat – komisariat di bawahnya. Hal itu seperti yang saya katakan tadi ee melihat kebutuhan dari

kader itu sendiri. Tetapi dalam pelaksanaannya memang ada beberapa komisariat ya yang sudah bisa melakukan pelatihan khusus secara mandiri, contohnya itu eee FH UII sering mengadakan *training* politik, FE UII pernah mengadakan *training* manajemen organisasi dan beberapa komisariat lain itu eee ada yang sudah mampu untuk mengadakan *training* sendiri. Kalau untuk komisariat yang sudah mampu mengadakan *training* sendiri sih tidak apa – apa ya, ee silahkan saja. Jadi eee apa namanya mereka hanya berkoordinasi dengan cabang, memberitahukan kegiatannya tersebut. Kalau memang butuh fasilitas dari cabang kami akan coba bantu untuk ee memfasilitasi. Seperti itu mas.

Penulis : Eee.. selanjutnya ya mas.

Narasumber : Iya.

Penulis : Aa kalau di dalam proses pelatihan itu kan ada tahapan – tahapan proses yang harus dilalui ya seperti: analisis kebutuhan pelatihan, mendesain pelatihan, implementasi dan evaluasi pelatihan ya mas. Nanti saya akan bertanya seputar 4 (empat) poin tadi. Lalu bagaimana cara HMI, yang ada di cabang Yogya ini ya ee dalam menganalisis kebutuhan pelatihannya?

Narasumber : Ee maksudnya gimana ya mas?

Penulis : Maksudnya bagaimana HMI di cabang Yogya ini menilai bahwa pelatihan itu ee perlu untuk dilakukan. Ntah itu ee melihat kebutuhan dari organisasi di cabang Yogya sendiri atau melihat kebutuhan kader individu seperti itu.

Narasumber : Eemm itu ya mas, tentunya ya kita melakukan 2 (dua) analisis tadi ya. baik itu menilai kebutuhan dari segi organisasi maupun dari sisi kader sendiri ya. Jadi semisal sebelum kita mau mengadakan *training* untuk pemandu atau *senior course* ya mas, dari ee segi organisasi kita melihat terlebih dahulu apakah pada periode ini ee HMI cabang jogja itu apa namaya.. ee kekurangan pemandu atau tidak. Semisal kita kekurangan pemandu, maka kita harus adakan *senior course* tersebut. atau contoh lain misalkan beberapa kader tidak paham dengan cara manajemen suatu organisasi, sedangkan di cabang jogja juga sedang krisis manajemen organisasi, maka kita adakan *training* manajemen

- organisasi untuk mengisi kekurangan tersebut gitu. Untuk pemateri sih bisa dari mana saja ya. seperti itu. Dan biasanya juga cabang selalu berkoordinasi dengan komisariat beberapa kali dalam satu periode. Dalam koordinasi tersebut ya ee istilahnya saling sharing lah antara komisariat dengan cabang begitu.
- Penulis : Jadi cabang yogyakarta melihat kebutuhan kader dan komisariat terhadap suatu pelatihan dari rapat koordinasi tersebut?
- Narasumber : Ya betul mas. Biasanya dalam satu periode itu dilakukan 3 (tiga) kali rapat koordinasi dengan komisariat. Di awal, tengah dan ee akhir kepengurusan. Seperti itu. Tapi kan juga ada Koorkom ya sebagai penghubung antara cabang dan komisariat mas. Jadi cabang juga meminta info kepada koorkom tentang kondisi komisariat dan kader – kadernya gitu.
- Penulis : Baik mas.. ee tadi kan sudah dijelaskan panjang ya terkait dengan ee bentuk pelatihan, eh bentuk pendidikan di HMI ya. Ada banyak jenis pelatihannya tu mas. Nah mengapa HMI ya khususnya di cabang Yogya ini memilih pelatihan tersebut?
- Narasumber : Eee ini untuk pelatihan khusus ya? kalau untuk pelatihan yang umum itu kan sudah pasti selalu dilakukan ya karna itu sifatnya wajib.
- Penulis : Aa iya untuk yang pelatihan khusus itu.
- Narasumber : Kalau untuk pelatihan khusus itu tergantung dari kebutuhan sih mas. Apakah periode saat ini dari segi kadernya atau komisariatnya atau cabangnya butuh atau tidak terkait dengan *training* tersebut. Jadi kita juga melihat kekurangan kader saat ini ada dimana disitu kita berikan pelatihan ya. Eee misal kader sekarang sedang minat dengan wirausaha, ya kita coba fasilitasi dari segi wirausahanya. Kita buat *training* ke wirausahaan gitu.
- Penulis : Oke baik mas. Ee.. berarti intinya itu melihat kebutuhan tadi ya?
- Narasumber : Iya mas.
- Penulis : Eee.. kita ke pertanyaan selanjutnya ya mas. tadi kan sudah ee apa namanya dijelaskan mengenai analisis terkait dengan kebutuhan pelatihan di cabang Yogya ya. Lalu bagaimana desain pelatihan di HMI Cabang Yogya mas?
- Narasumber : Untuk desain pelatihan ya? Eee untuk desain pelatihan itu secara garis besar semua pelatihan yang ada di HMI bentuknya sama mas. Pelatihan dilakukan dengan beberapa hari biasanya 3 (tiga) sampai 7 (tujuh) hari. Kalau untuk pelatihan sendiri dilakukan secara menginap ya atau *camp* gitu mas. Nanti ee peserta itu diberikan beberapa materi yang ee terkait pelatihan tersebut. Selain pemberian materi saja, ee semua peserta *training* itu

diminta bahkan dipaksa ya untuk bisa aktif di dalam forum diskusi pada saat pelatihan. Karna sebenarnya yang ingin kita asah adalah daya kritis kader dan ee pemikirannya gitu mas. Apakah kader tersebut dapat berkontribusi minimal memberikan hasil olah pikirnya dalam kegiatan pelatihan tersebut. Aa terus selain itu yang dinilai dalam pelatihan di HMI khususnya cabang Jogja ya mas itu juga perilaku peserta selama masa pelatihan serta kedisiplinan dalam hal ibadah. Karena kita tidak hanya mengasah intelektualitas saja tetapi juga spiritualnya juga mas. Begitu.

- Penulis : Tadi kan dijelaskan kalau model pelatihannya itu berarti seperti di dalam kelas gitu ya? dengan pemberian beberapa materi oleh pemateri?
- Narasumber : Iya. Sebagian besar pelatihan yang secara formal di HMI seperti itu. Tapi kalau saat LK 2 itu ada ee yang namanya survey langsung ke lapangan. Jadi peserta terjun langsung melihat kondisi terkait tentang tema dari LK 2 tersebut mas. Misalkan contoh LK 2 temanya tentang pendidikan ya, nah nanti peserta itu diminta untuk melakukan observasi lapangan ya namanya ke sekolah atau dinas pendidikan atau komunitas – komunitas yang bergerak di bidang pendidikan seperti itu mas. Jadi disana para peserta bisa belajar dan mengeksplor lebih dalam mengenai metode – metode pendidikan, sistem pendidikan yang ideal dan sebagainya gitu.
- Penulis : Eee apakah observasi lapangan itu hanya ada di LK 2 mas?
- Narasumber : Aa kalau diantara pelatihan umum yang lain sih iya Cuma ada di LK 2 saja mas. Tapi untuk di pelatihan yang sifatnya keahlian itu kadang juga kita sisipkan juga observasi lapangan. Contohnya kayak *training* jurnalistik ya, tentunya kan ga Cuma dapat materinya saja, tapi juga praktek langsung untuk mencari berita. Terus pas *senior course* itu ee juga ada praktek menjadi pemandu kegiatan pelatihan di HMI. Oiya *senior course* itu pelatihan untuk menjadi pengader di HMI. Tugas pengader itu ya secara moral memberikan contoh yang baik bagi kader yang lain, menjadi panutan yang baik, menjaga nilai – nilai dan asas HMI, mendampingi kader dalam kegiatan perkaderan di HMI, terus apalagi ya.. ee menjaga nilai – nilai perkaderan di HMI mas intinya. Itu secara moral ya. Kalau secara fungsional itu ee tugas pengader itu menjadi pemandu saat kegiatan seperti LK 1, 2 atau 3 ataupun untuk kegiatan *training* yang lainnya.
- Penulis : Berarti secara umum desain pelatihan di HMI itu di dalam ruangan dan penyampaian materi gitu ya mas, tapi dalam

- beberapa hal juga ada observasinya sesuai dengan kebutuhan dan keadaan pelatihan ya?
- Narasumber : Iya betul sekali mas.
- Penulis : Ee baik mas.. lalu komponen – komponen apa saja yang perlu diperhatikan dalam mendesain pelatihan khususnya di cabang Yogya ini ya mas?
- Narasumber : Untuk komponen ya.. ee kalau untuk komponen pelatihan itu yang diperhatikan ya itu ee kesiapan peserta pastinya ya, kesiapan peserta, pemateri, panitia, tempat, waktu, konsumsi dan kondusifitas kegiatan. Seperti itu mas. Artinya sebelum pelatihan dimulai semua harus dipersiapkan dengan baik ya agar pelatihan itu ee berjalan dengan lancar.
- Penulis : Kalau untuk yang mendesain pelatihan di HMI Cabang Yogya itu siapa mas?
- Narasumber : Kalau untuk pelatihan umum tadi kan ee di lokakarya ya mas. Semuanya itu di bahas di lokakarya ya. Tapi kalau untuk pelatihan keahlian atau pelatihan khusus itu ee yang mendesain itu bisa cabang tapi bisa juga komisariat mas. Karena sebenarnya pelatihan ini kan untuk kebutuhan kader sendiri itu juga ya, dan basis kader itu ada di komisariat, jadi komisariat yang merasa sudah mampu untuk mengadakan *training* atau ee pelatihan sendiri ya tidak apa – apa kami persilahkan tapi tetap memberitahu dan berkoordinasi dengan cabang. Jadi cabang nanti jatuhnya hanya memberikan masukan dan memantau jalannya pelatihan. Tapi kalau untuk komisariat yang belum mapan itu ya nanti cabang yang bentuk tim untuk mengadakan dan mendesain pelatihan tersebut mas. Jadi langsung ditangani cabang. Tergantung dari kemampuan komisariatnya. Apakah komisariat itu sudah mapan atau belum seperti itu.
- Penulis : Eee apa standarnya komisariat itu sudah dapat dikatakan mapan atau belum mas?
- Narasumber : Eee standarnya apa saja saya lupa tapi nanti bisa dilihat di modul cabang nanti. Disitu ada kok.
- Penulis : Ee oke baik mas. Emm ada tidak mas landasan bagi HMI khususnya cabang yogya ini dalam mengadakan suatu pelatihan mas? Contohnya apa ada dokumennya menjadi pedoman atau seperti apa?
- Narasumber : Oo kalau itu tentunya ada mas. Jadi pedoman di HMI itu kan bukan hanya di cabang Yogya saja ya, tetapi di seluruh cabang di Indonesia itu konstitusi dan khittah perjuangan. Pedoman landasan kami itu tadi, konstitusi dan khittah perjuangan HMI. Di konstitusi itu ada AD/ART dan pedoman – pedoman lainnya. semua itu ee ini ya menjadi landasan dalam melakukan pelatihan

di HMI. Kalau lebih khusus lagi itu di Pedoman Perkaderan HMI. Disitu dijelaskan secara lengkap konseptual perkaderan di HMI. Nah model pendidikan di HMI yang 3 (tiga) itu ee ada disana semua mas. Selain itu ya kita juga mengacu pada khittah perjuangan. Khittah perjuangan itu ya sudah seperti nafas atau landasan geraknya HMI mas. Karena distitu ada asas, tujuan, usaha dan sifat HMI seperti itu.

Penulis : Emm baik mas. Kita ke pertanyaan selanjutnya ya. Tadi kita sudah bahas soal analisis kebutuhan dan desain pelatihan ya mas. Nah bagaimana untuk implementasi pelatihan di HMI cabang yogyakarta mas? baik itu di pelatihan umum atau pelatihan khusus.

Narasumber : Untuk implementasi ya mas, ee untuk implementasi itu aaaa sebenarnya semua pelatihan yang ada di HMI hampir sama ya. Jadi semisal komisariat mau mengadakan LK 1 atau pelatihan keahlian gitu mereka bentuk kepanitiaannya. Lalu nanti panitia itu membuat proposal kegiatan pelatihan tersebut. Lalu diserahkan ke cabang. Kalau untuk LK 1 harus disetujui oleh cabang karna itu pelatihan yang bersifat pokok ya mas. Tapi untuk *training – training* keahlian yang lain biasanya cabang hanya mengetahui seperti itu. Setelah proposal masuk nanti akan disiapkan pemandu pelatihan oleh KPC. Pemandu itu bertugas untuk mendampingi dan menilai peserta selama pelatihan berlangsung. Kalau untuk lamanya pelatihan itu berbeda – beda ya mas. Biasanya LK 1 itu 3 (tiga) hari, LK 2 itu 7 (tujuh) hari dan LK 3 itu 5 (lima) hari. Tapi kalau untuk pelaksanaan pelatihan khusus itu ee harinya tergantung sih mas. Karna tiap pelatihan berbeda beda. Tapi biasanya sih 3 hari mas. Gitu. Dan secara umum ya pelatihan di HMI itu ee mengharuskan peserta untuk selalu *stay* di lokasi dan menginap. Karna penilaiannya itu ee tidak hanya dari itu ya, dari keaktifan di dalam kelas, tapi juga kita nilai perubahan sikapnya kader, keseriusan mereka menjalani pelatihan, dan bagaimana ibadahnya mereka kita perhatikan juga mas. Seperti itu sih kalau secara umum mas.

Penulis : Ee baik mas lanjut ke pertanyaan berikutnya ya, bagaimana evaluasi yang dilakukan oleh HMI cabang Yogyakarta terhadap pelatihan yang telah dilakukan?

Narasumber : Kalau evaluasi sih.. Ini saya bicara tentang evaluasi untuk kader yang mengikuti pelatihan dulu ya. Jadi untuk kader yang mengikuti pelatihan itu dilakukan evaluasi setiap harinya mas. Ada evaluasi harian selama pelatihan dan hasil evaluasi tersebut di ee apa namanya ya didisplay dipajang gitu jadi peserta juga bisa liatnya. Karena evaluasi mencakup kegiatan tiap hari maka penilaiannya juga dilakukan setiap hari. Komponen yang

dievaluasi itu ada reaksi peserta, keaktifan, gagasan dan sikap peserta selama pelatihan. Jadi ee setiap hari itu apa namanya kertas evaluasi peserta ditempel, sehingga peserta pun bisa tiap saat melihat hasil evaluasi dirinya agar mereka ee juga dapat memperbaiki beberapa hal yang masih kurang. Seperti itu mas. Tidak hanya peserta saja yang dievaluasi, tapi pemandu dan pemateri pun mendapatkan evaluasi juga dari peserta. Evaluasi bagi pemandu dan pemateri dilakukan pada akhir pelatihan. Eee selain itu dari cabang juga mengevaluasi terkait bagaimana pelatihan yang selama ini sudah berjalan. Untuk waktunya tidak tentu tapi biasanya akhir periode mas.

- Penulis : Mengapa akhir periode mas? Kalau akhir periode nanti bukannya ee tidak ada waktu untuk perbaikan ya?
- Narasumber : Nah itu yang masih menjadi kekurangan cabang hingga saat ini, eee jadi itu perbaikannya masuk ke rekomendasi kepengurusan selanjutnya. Biasanya gitu.
- Penulis : Berarti untuk evaluasi itu seharusnya di pertengahan kepengurusan ya supaya ada waktu untuk perbaikan?
- Narasumber : Iya seharusnya begitu. Dan sebenarnya pun HMI cabang Yogyakarta belum memiliki yang namanya ee juklak dari tiap – tiap pelatihan. Harusnya kan dibuatin ya itu juklaknya agar ada keseragaman seperti itu mas. Ada patokan nilainya lah gitu.
- Penulis : Eee lalu siapa yang mengevaluasi dan hal – hal apa saja yang dievaluasi mas?
- Narasumber : Kalau yang untuk mengevaluasi dari cabang ya bidang perkaderannya mas, ee bidang PPU gitu. komponen yang dievaluasi itu ada dua hal. dari segi kuantitas dan ee kualitas. Untuk saat ini kami menganggap pelatihan itu berjalan dengan baik jika kuantitas peserta banyak. Itu penilaian dari segi kuantitas ya. Terus ee kalau dari segi kualitas ya bagaimana pemandu mengkondisikan jalannya pelatihan, terus ee kesiapan panitia dan peserta mengikuti pelatihan, terus ee dari segi pemateri juga itu semua kita evaluasi mas.
- Penulis : Dan hasil evaluasi itu untuk diserahkan ke kepengurusan selanjutnya ya mas?
- Narasumber : Iya betul biasanya begitu mas.
- Penulis : Lalu apakah ada *follow up* pasca pelatihan mas dari cabang sendiri?
- Narasumber : Seharusnya ada mas. Nanti *follow up* itu dengan pemandunya langsung. ya me-*refresh* kembali materi – materi saat pelatihan, tapi memang ini ee gimana ya.. tidak berjalan lancar. *Follow up* nya sih lebih banyak eee langsung diserahkan ke komisariatnya masing – masing biasanya. Biar komisariat yang memantau.

Karena ee biasanya kan juga tiap – tiap komisariat juga memiliki pengadernya juga. Jadi mereka langsung menerima pendidikan keluarga di HMI gitu mas. Tapi memang seharusnya baiknya *follow up* itu harus ada sih agar cabang juga bisa memantau perkembangan kadernya.

Penulis : Berarti untuk *follow up* aa langsung diserahkan ke komisariatnya masing – masing ya mas?

Narasumber : Yap yang terjadi saat ini seperti itu.

Penulis : Lalu apakah sudah efektif atau belum pelatihan yang dilakukan HMI cabang Yogya selama ini?

Narasumber : Eee kalau ditanya soal keefektifan itu yaa emm tentunya kami masih terus memperbaiki ya mas. Apa – apa saja yang kurang masih selalu kami benahi. Yang jelas setiap pelatihan itu memiliki kendalanya masing – masing. Dan selama ini keberhasilan pelatihan itu masih lebih dominan pengukurannya dari kuantitas jumlah peserta yang mengikuti pelatihan itu mas. Makanya itu kami masih terus usahakan agar lebih baik ya. Tapi kalau ditanya apakah sudah efektif ya sudah lumayan efektif mas. Meskipun itu dinilai dari segi kualitatifnya ya.

Penulis : Aa apakah ada poin – poin yang yang menjadi tolak ukur keefektifan pelatihan di HMI mas?

Narasumber : Ya sebenarnya ada sih kayak apakah peserta dapat mengaplikasikan materi yang diberikan selama pelatihan, perubahan sikap peserta, ee dan sebagainya. Tapi penilaian tersebut pengulurannya masih secara kualitatif mas. Jadi bisa eee apa namanya eee bias dalam penilaian.

Dampak Pelatihan bagi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta

Penulis : Eee oke baik – baik mas. Kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya ya mas. mengenai dampak peklatihan bagi HMI di cabang Yogyakarta.

Narasumber : Siap mas.

Penulis : Untuk dampak pelatihan itu sendiri bagi HMI bagaimana mas?

Narasumber : Eee dampak untuk siapa dulu ni? untuk HMI nya atau untuk kader?

Penulis : Dijelaskan saja keduanya mas. Untuk HMI sebagai suatu organisasi dan untuk kadernya sebagai objek penerima pelatihan.

Narasumber : Oke baik mas. Untuk yang pertama dulu ya. Ee kalau untuk dampaknya untuk organisasi pasti lah ada ya. Karena pelatihan itu kan untuk regenerasi juga ya mas. Maka pastinya hal itu sangat penting untuk dilakukan. Karena pelatihan itu sebagai salah satu sarana untuk *transfer knowledge* mas. Pelatihan itu juga kan untuk mengasah ee kepemimpinan mas, jadi diharapkan

- nanti bisa untuk lebih ee mempersiapkan kader ya untuk menjadi atau menempati pos – pos bidang kepengurusan.
- Penulis : Selain itu apakah ada lagi dampaknya mas?
- Narasumber : Itu yang utama ya mas. Itu tadi. Ada lagi dampak selanjutnya itu ee untuk meningkatkan kualitas kader sama untuk ee mengisi kebutuhan akan skill dari kader itu mas. Kalau dampaknya bagi kader sih pasti akan meningkatkan potensi dirinya seperti itu.
- Penulis : Jadi semisal pertanyaan saya seperti ini mas, yang memiliki dampak besar terhadap eksistensi HMI hingga saat ini itu apa mas?
- Narasumber : Ya niat dan usaha kader – kadernya untuk mempertahankan HMI sama pelatihan yang dilakukan mas.
- Penulis : Oke baik mas saya sudah mendapat poin – poinnya. semisal nanti ada yang kurang saya hubungi mas lagi. Terimakasih ya mas.
- Narasumber : Baik mas sama – sama.

Narasumber 3 : Idham Hamidi, S.M.
Tanggal : 26 April 2019
Waktu : 16:15 WIB
Tempat : Komisariat HMI FE UII

Sosok Ideal Kader HMI

Penulis : Selamat sore mas didit, sebenarnya udah kenal ya tapi saya perkenalan diri dulu hehe. Nama saya Aji mas. Jadi sore ini seperti janji kita beberapa hari lalu itu ee saya mau mewawancarai mas didit untuk penelitian saya mas. Tentang Implementasi Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta mas. Eee kemarin sudah saya berikan kan ya terkait cakupan pembahasan penelitian saya ya mas.

Narasumber : Iya iya sudah.
Penulis : Nah nanti saya akan bertanya seputar disitu mas. Mulai dari sosok ideal seorang kader HMI, terus ee proses pelatihan di HMI sama yang terakhir itu dampak pelatihan bagi HMI itu sendiri.

Narasumber : Iya iya itu saya sudah baca kok.
Penulis : Aa oke jadi kita langsung ke pertanyaan saja ya mas. Eee yang pertama ini bagaimana sih sosok kader yang ideal menurut HMI itu mas?

Narasumber : Oke baik. Sebelumnya saya mengucapkan salam dulu ya. *Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*
Penulis : *Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh*

Narasumber : Iya jadi nama saya Idham Hamidi, sampai sekarang masih menjadi anggota HMI dan anggota KPC ya atau Korps Pengader Cabang. Ee tadi itu yang ditanyakan sosok kader HMI yang ideal ya?

Penulis : Iya mas, betul.
Narasumber : Kalau di HMI itu menyebut sosok yang ideal itu sebagai insan cita HMI ya. Insan cita HMI itu ee sosok kader yang sempurna lah yang diinginkan oleh HMI. Sebenarnya insan cita atau sosok yang ideal seperti yang dikatakan tadi ya itu bisa dilihat di tujuan HMI. Jadi sosok ideal kader HMI itu bisa kita lihat di tujuan HMI itu sendiri mas. Tujuan HMI MPO ya itu kan ee.. terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan *ulil albab* yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. nah eemm di dalam dua tujuan tersebut ada dua frase. Frase yang pertama itu ya kita sebutnya frase perkaderan. Yang membentuk kader jadi insan *ulil albab* itu. Terus frase yang kedua itu ee frase perjuangan mas. Disitu HMI ee apa namanya ingin berkontribusi gitu lah ya utk mewujudkan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Jadi kalau ditanya

- sosok yang ideal bagi kader HMI itu apa ya *ulil albab* tadi jawabannya.
- Penulis : Ee bisa dijelaskan lebih dalam tidak *ulil albab* itu sosok yang seperti apa?
- Narasumber : Eee kalau secara singkat *ulil albab* itu ya ee cendekiawan muslim. Itu pengertian secara singkatnya ya. kalau mau dijabarkan lebih lanjut ya *ulil albab* itu ee orang yang beriman, berilmu dan beramal. Dengan imannya dia meyakini atas kekuasaan Allah yang ada di langit dan di bumi, dengan ilmu ia mendalami atas penciptaan Allah dan tentunya dia juga mengamalkan ajaran – ajaran ilahiyah. Bisa dikatakan sosok *ulil albab* itu adalah sosok manusia paripurna menurut HMI. Karna ia sudah mencakup iman, ilmu dan amal. Jadi secara spiritual transendentalnya ada, secara intelektualnya ada dan secara sosial horizontalnya juga ada. Maka daripada itu HMI menjadikan *ulil albab* sebagai ee insan cita HMI.
- Penulis : Ee kalau kriteria untuk insan *ulil albab* itu apa saja mas?
- Narasumber : Kalau secara umum ya, kita bicara secara umum dulu, di khittah perjuangan HMI itu ee oiya khittah perjuangan itu dokumen yang menjabarkan arah gerak HMI. Khittah perjuangan itu merupakan nilai – nilai dasar yang menjadi pedoman bagi HMI dan para kadernya dalam menjalankan segala aktifitas kesehariannya. Terus kita kembali lagi ya ke kriteria *ulil albab* secara umum tadi. Ee di dalam khittah perjuangan itu secara umum ada 4 (empat) kriteria *ulil albab* itu ada *mu'abbid*, *mujahid*, *mujtahid* dan *mujadid*. *Mu'abbid* itu orang yang ee selalu taat beribadah kepada Allah. Ia selalu menjalankan perintah Allah dan ee menjauhi laranganNya. Kalau *mujtahid* itu orang yang menggunakan akalnya untuk berpikir dan memecahkan masalah atau berijtihad. Nah seorang *mujtahid* ini merupakan sosok yang solutif ya kalau boleh saya bilang. Eee lalu ada *mujahid* itu orang yang berjuang di jalan Allah. Ia tidak kenal lelah dan selalu bersemangat dalam menegakkan nilai – nilai kebenaran ilahiyah. Dan yang terakhir itu ee ada *mujadid* yakni seorang pembaharu. *Mujadid* itu orang yang kreatif dan dapat membawa perubahan sosial seperti itu. Nah diharapkan nantinya kader – kader HMI itu memiliki 4 (empat) kriteria *ulil albab* tadi ya.
- Penulis : Ee itu tadi secara umum ya mas ya. Kalau secara spesifik lagi bisa dijabarkan tidak ee mengenai kriteria *ulil albab* tadi?
- Narasumber :
- Penulis : Oke baik mas. Berarti HMI ini ee apa ya merasa bahwa sosok ideal bagi kader HMI itu ya *ulil albab* itu ya mas?

- Narasumber : Iya betul sekali.
- Penulis : Lalu apa atau mengapa HMI menjadikan sosok *ulil albab* sebagai sosok ideal atau insan citanya mas?
- Narasumber : Ya seperti yang sudah saya katakan tadi, ee *ulil albab* itu sudah mencakup semuanya. Dari segi iman, ilmu dan amal.
- Penulis : Ooh iya iya.
- Narasumber : Ada lagi mas?
- Penulis : Eee lalu usaha – usaha seperti apa yang dilakukan HMI untuk membentuk kadernya itu supaya mencapai sosok ideal seperti *ulil albab* tadi ya seperti yang sudah dijelaskan.
- Narasumber : Yaa kalau itu karna HMI ini organisasi perkaderan dan perjuangan ya, maka ee HMI berfokus pada pengembangan kepribadian kadernya. Kalau cara untuk mengoptimalkan perkembangan kepribadian kader itu ya dengan kegiatan – kegiatan seperti kajian, sholat berjamaah, *rihlah*, dan kegiatan – kegiatan pelatihan yang diadakan HMI mulaik dari LK 1 sampai 3, *senior course*, *training KOHATI* dan *training – training* lainnya seperti itu.
- Proses Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta**
- Penulis : Eee baik kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya ya mas.
- Narasumber : Iya.
- Penulis : Kalau untuk proses pelatihan di HMI itu sendiri bagaimana mas? Kan tadi dijelaskan salah satu cara untuk menjadi sosok *ulil albab* itu dengan pelatihan ya.
- Narasumber : Iya.. untuk proses pelatihan di HMI itu sendiri ya bermacam – macam ee tapi secara garis besar hampir sama karena model pelatihan di HMI itu lebih banyak pemberian materi, diskusi dan saling tukar pikiran. Ada juga beberapa sampai observasi lapangan. Tetapi secara umum sebagian besar itu di dalam kelas dan berdiskusi menerima materi seperti itu. Untuk lama harinya bermacam – macam sih ya. Ada yang 3 (tiga) hari seperti LK 1, ada juga yang 5 (lima) bahkan ee sampai 7 (hari) itu ada dan memang harus selalu *stay* di lokasi pelatihan ya.
- Penulis : Eee maaf maksud saya begini, eee bisa di jelaskan tidak terkait dengan proses pelatihan itu dari pra, saat pelatihan hingga pasca pelatihan mas?
- Narasumber : Ooh seperti itu ya.. Sebelumnya begini, pelatihan di HMI itu kan ada banyak ya. Ada LK 1, LK 2, LK 3, SC, *training KOHATI*, *training politik*, *training jurnalistik* dan masih banyak ee apa namanya *training – training* yang lain ya. Nah tentunya kebutuhan dari tiap – tiap *training* itu kan berbeda – beda ya. Karena kebutuhan, tujuan dan ee hasil yang ingin dicapai dalam suatu pelatihan itu ee berbeda – beda, maka ada beberapa pola

proses yang berbeda, cara identifikasi sebelum pelatihan yang berbeda dan sebagainya gitu mas. Nah untuk pra pelatihan ini ee kita biasanya melihat dulu apa suatu pelatihan ini benar – benar dibutuhkan atau tidak. Kalau memang pelatihan tidak dibutuhkan untuk apa kita laksanakan hanya untuk ee buang – buang waktu saja ya. Tapi kalau memang ee pelatihan itu benar benar dibutuhkan ya, kita lihatb dulu eee sampai sejauh apa dan pada hal apa itu pelatihan dibutuhkan baik oleh HMI maupun oleh kader itu sendiri.

- Penulis : Ee sebentar mas, bagaimana cara HMI Cabang Yogya ya mengidentifikasi kebutuhan itu?
- Narasumber : Eee kalau untuk cara sih macam – macam ya mas. Bisa dari laporan ee LPJ tahun lalu. Jadi kan kita tahu tuh kekurangan tahun lalu itu apa. Bisa juga dari hasil rapat antara cabang dengan komisariat – komisariat. Lalu bisa juga dengan laporan langsung dari perwakilan komisariat ke cabang atau kadang juga malah kan orang cabang sering main ke komisariat jadi tahu juga kebutuhannya mas. Ee garis besar ya seperti itu ya.
- Penulis : Berarti yang berperan aktif disini cabang ya?
- Narasumber : Ee iya cabang ya tapi tentu juga perlu juga keterbukaan dari komisariat.
- Penulis : Ooh.. sebentar ya mas maaf saya potong tadi, ee sebelum lanjut saya mau tanya satu lagi mas. Apa sih orientasi pelatihan di HMI? atau tujuannya gitu mas. Pelatihan di HMI ini mau dibawa kemana.
- Narasumber : Ya kalau tujuannya itu ya sudah jelas ya. Pasti untuk mewujudkan tujuan HMI itu tadi mas. insan *ulil albab* dan tercipta tatanan masyarakat yang diridhoi Allah.
- Penulis : Oke baik mas. Silahkan dilanjut lagi.
- Narasumber : Eee tadi s ampai mana ya? saya lupa jadinya kan hehehe.
- Penulis : Tadi itu ee.. sampai mengidentifikasi kebutuhan itu mas.
- Narasumber : Oh iya. Nah selanjutnya setelah diidentifikasi kebutuhan itu kan ya emm selanjutnya itu baru mulai dirancang pelatihannya. Tentu berdasarkan hasil ananlisis kebutuhan yang sudah dilakukan tadi ya. Nah perancangan ini mulai dari pembentukan panitia, pembentukan tim pelatihan, menentukan tema, muatan pelatihan, penentuan pemateri dan sebagainya. Itu kita tentukan berdasarkan itu ya hasil identifikasi kebutuhan itu. Makanya ee saat identifikasi kebutuhan itu harus benar – benar dilakukan dengan tepat. Karena ini yang menjadi dasar perumusan pelatihan ke depan nantinya ya. Karena ee berbeda kan pelatihan LK 1 dengan *training* jurnalistik atau dengan *senior course*. Pelatihan – pelatihan itu kan sangat jauh berbeda ya. Makanya

- pada tahapan analisis hal ini jangan sampai salah. Karena ini kan bertujuan nantinya untuk perkembangan organisasi dan kader itu sendiri ya.
- Penulis : Eee jadi identifikasi atau analisis kebutuhan pelatihannya itu harus benar – benar teliti ya?
- Narasumber : Iya betul. Harus dilakukan dengan teliti karena yang saya bilang tadi. Itu merupakan dasar untuk yang lainnya.
- Penulis : Tadi itu setelah identifikasi kebutuhan itu kan ini ya apa namanya ee...
- Narasumber : Merancang pelatihannya mas.
- Penulis : Nah iya merancang pelatihan. Tadi dari pembentukan panitia, tim dan segala macamnya. Eee yang merancang itu semua siapa mas?
- Narasumber : Oh kalau itu tergantung pelatihannya seperti apa mas. Kalau LK 1 itu kan dimana – mana sudah standar ya. Untuk LK 1 itu ee komisariat sebagai panitianya saja. Nah peran cabang di LK 1 ini tu untuk mengatur jadwal pelaksanaan agar tidak tabrakan dengan pelaksanaan LK 1 komisariat lain. Selain itu cabang juga mempersiapkan pemandu untuk LK 1 yang nanti berkoordinasi dengan KPC. Itu untuk LK 1 ya. Jadi untuk LK 1 itu yang menyelenggarakannya itu komisariat. Cabang hanya menyediakan fasilitasnya saja. Kalau untuk LK 2 itu yang menyelenggarakan cabang mas. Nanti biasanya cabang akan membentuk tim untuk menggodok dan mengkaji ee terkait dengan tema dan materi LK 2 itu. Kalau LK 3 itu jarang sih diadakan. Tapi yang mengadakan itu PB mas. Nah kalau untuk *training – training* yang lain itu ya yang mengadakan itu bisa komisariat bisa cabang juga. Tergantung mas. Kalau komisariat mampu mengadakan sendiri ya tidak apa – apa. Cabang ee hanya memantau saja. Seperti itu.
- Penulis : Lalu bagaimana untuk komisariat yang belum bisa mengadakan *training* sendiri?
- Narasumber : Ya pasti cabang turun tangan. Akan difasilitasi.
- Penulis : Bentuk peran cabang ee untuk kasus seperti itu bagaimana mas?
- Narasumber : Ya tentunya kami dampingi komisariat tersebut dalam pelaksanaan *trainingnya* mas. Dari awal sampai akhir didampingi sama cabang sambil cabang juga ee memberikan fasilitas ya. Agar komisariat itu juga bisa belajar.
- Penulis : Ooh oke baik mas.
- Narasumber : Saya lanjutkan lagi ya?
- Penulis : Iya.
- Narasumber : Ee kalau tadi kan tahap pra pelatihan ya mas. Kalau sekarang ini tahap pelatihannya.

- Penulis : Berarti implementasi dari tahap – tahap sebelumnya tadi ya?
 Narasumber : Nah iya. Selanjutnya itu implementasi dari 2 (dua) tahap tadi. Kalau tadi sudah diidentifikasi kebutuhan dan merencanakan pelatihnannya, ee kalau sekarang itu tahap pelaksanaannya. atau implementasi dari *training* itu.
- Penulis : Bagaimana pelaksanaan *training* di HMI?
 Narasumber : Eee kalau pelaksanaan *training* di HMI itu ya sebagian besar dilaksanakan di dalam ruangan gitu ya mas. dilakukan beberapa hari tergantung jenis *training*nya.
- Penulis : Apakah semuanya di dalam ruangan mas? berarti pemberian materi sahja gitu ya?
 Narasumber : Tidak selalu di dalam keas, tetapi ada kegiatan di luarnya juga mas tergantung dari jenis *training*nya yang seperti saya bilang tadi. Tapi memang sebagian besar di dalam kelas.
- Penulis : Ee ok baik mas. lalu untuk evaluasinya apakah selama ini sudah efektif atau belum mas?
 Narasumber : Eee kalau ditanya sudah efektif atau belum sih masih harus banyak perbaikan ya mas. Apalagi di komponen evaluasinya. Selama ini masih bersifat kualitatif. Jadi pengukutran keberhasilannya kebanyakan masih bersifat subjektif begitu.
- Dampak Pelatihan bagi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta**
- Penulis : Emm baik mas. Lalu ee apa dampak pelatihan itu bagi HMI cabang Yogyakarta mas?
 Narasumber : Eee tentunya pasti banyak ya dampak pelatihan bagi HMI. Tergantung jenis pelatihnannya ya. Misal untuk LK 1 itu yang jelas untuk menambah kuantitas anggota HMI. Karena kan eee itu ya LK 1 itu kan sebagai gerbang untuk masuk HMI ya mas. Nah pelatihan pelatihan selanjutnya itu kayak LK 2 dan LK 3 untuk regenerasi perkaderan. Jadi ee pelatihan itu juga bisa berguna untuk mengisi kekosongan kebutuhan yang ada di HMI.
- Penulis : Itu kan dari segi organisasi ya mas. Ee.. kalau dari segi individu kadernya bagaimana ya?
 Narasumber : Ya kalau itu bisa menambah keterampilan kader mas sesuai minat bakatnya. Dampaknya bagi kader ya meningkatkan nilai dari kader itu sendiri.
- Penulis : Ee.. apakah ada ini mas, ee dampak *training* itu apa bisa berdampak sampai eksisnya HMI sampai sekarang?
 Narasumber : Pastinya jelas ada ya. Pelatihan tentunya berdampak ya pada ee kelangsungannhidup HMI. Karna melalui pelatihan LK 1 itu kan ada anggota baru yang masuk. Dan regenerasi itu juga yaa terjaga seperti itu mas.
- Penulis : Oke baik mas kira – kira itu dulu yang mau saya tanyakan. Nanti kalau ada tambahan saya hubungi mas lagi ya.

Narasumber : Oke oke mas baik.. Nanti hubungi saja kalau ada yang kurang ya.
Penulis : Baik mas terimakasih.

Narasumber 4 : Heri Irawan, S.E.
Tanggal : 26 April 2019
Waktu : 19:25 WIB
Tempat : Komisariat HMI FE UII

- Penulis : Selamat malam mas, saya Sukma Aji ingin mewawancara Mas Heri terkait dengan training atau pelatihan yang ada di HMI Cabang Yogyakarta.
- Heri Irawan : Oo.. iya Mas Aji. Bagaimana – bagaimana?
Penulis : Iya mas jadi saya ingin menanyakan perihal training di HMI Cabang Yogya untuk tugas akhir saya. Ada beberapa pertanyaan yang dibagi menjadi 4 bagian mas. Kita langsung saja ya mas?
- Heri Irawan : Oke boleh – boleh Mas Aji.
Penulis : Emm.. untuk di HMI Cabang Yogya sendiri bagaimana cara menilai kebutuhan pelatihan untuk anggotanya mas?
- Heri Irawan : Cara menilai kebutuhan pelatihan salah satunya kita dalam per tri wulan ee.. kita selalu melakukan penyukuhan ke tiap komisariat, dalam hal ini itu diperpanjang tangani oleh Koorkom – Koorkom. Jadi setiap per tiga bulan kita selalu mengadakan rapat Koorkom. Nah, hasil dari laporan Koorkom tersebut, ee kita tindak lanjuti dengan pelatihan – pelatihan, misalkan ada beberapa komisariat yang memang membutuhkan tahap pelatihan tindak lanjut gitu. Kemudian pelatihannya itu ee disesuaikan dengan ee kadar kebutuhan komisariatnya masing – masing dan fakultas masing – masing.
- Penulis : Oke berarti ee perpanjangan tangannya melalui Koorkom ya?
- Heri Irawan : Iyaa dari Koorkom. Tentunya Koorkom itu kan selevel lebih tinggi ee apa namanya tingkat keputusannya di atas komisariat gitu.
- Penulis : Ee.. kalau melalui Koorkom berarti dari cabangnya tidak langsung ke komisariat ya? Berarti cabangnya nanti yang akan berhubungan dengan Koorkom?
- Heri Irawasan : Iya betul, tapi ada memang beberapa komisariat itu yang memerlukan ee tim investigasi yang dibentuk nanti dari cabang. Aa nanti cabang melihat indikasi permasalahan yang timbul di komisariat ini apa, kalau misalkan permasalahannya itu kemandekan kegiatan, vakumnya kepengurusan dan segala macam itu biasanya kita langsung ee apa namanya bukan hanya *direct message*, tapi langsung menyambangi komisariat – komisariat yang memang itu

- sangat *urgent* untuk ditindak lanjuti segera, karena memang aa proses pelatihannya itu kan harus segera dijalankan begitu.
- Penulis : Lalu untuk yang menilai kebutuhan dan pengembangan di HMI itu siapa mas?
- Heri Irawan : Ee untuk yang menilai itu nanti dari PPSO.
- Penulis : Yang menilai itu dari PPSO ya?
- Heri Irawan : Iya dari PPSO itu nanti yang menilai kira – kira ee ini sudah memenuhi standar pengembangan kader belum. Jadi misalkan kalau ini belum, ya kita akan tindak lanjuti gitu melalui forum apa, melalui kegiatan apa, melalui pelatihan apa itu masalah nanti.
- Penulis : Ee.. tadi dikatakan tadi ada standar untuk pelatihan, dari cabang ada tidak membuat standar untuk menilai kebutuhan pelatihan tersebut?
- Heri Irawan : Ee standar pelatihan itu kita ada apa namanya ee yang level rendah, menengah dan atas gitu. Jadi level menengah, rendah dan atas itu ee apa namanya dilihat dari indikasi permasalahan yang ada di komisariat gitu. Misalkan kalau permasalahannya ini sudah sangat besar sekali, sehingga, ee harus diberikan kegiatan – kegiatan yang memang itu untuk menstimulus apa namanya ee menunjang pemahaman dia tentang HMI salah satunya melalui training. Ntah itu training filsafat, ntah itu training ee pro politik, ntah itu training jurnalistik atau training kewirausahaan, training dakwah dan segala macam.
- Penulis : Berarti ada 3 level tadi itu pemberiannya tergantung dari hasil evaluasi di komisariat?
- Heri Irawan : Iya betul.. betul sekali
- Penulis : Baik... Ee untuk orientasi pelatihan di HMI sendiri itu bagaimana mas? Kemana orientasinya?
- Heri Irawan : Oke.. untuk orientasi pelatihan di HMI tersebut sebenarnya untuk membentuk pribadi ee apa namanya insan cita. Pribadi yang mandiri kemudian pribadi yang pembelajar. Goalsnya nanti itu insan *ulil albab*. Insan *ulil albab* itu kita memiliki kriteria ee *mu'abbid*, *mujadid*, *mujtahid* dan *mujahid*. Jadi ee apa namanya parameter *ulil albab* itu yang akan dijadikan sebuah patokan mengapa kegiatan itu harus diadakan dan bagaimana proses pengembangan di komisariat.
- Penulis : Berarti orientasinya itu nanti kader HMI menjadi insan *ulil albab* ya dengan 4 (empat) karakter tadi?
- Heri Irawan : Iya betul.

- Penulis : Aaa mengapa HMI berorientasi membentuk insan *ulil albab*? Apa yang membuat HMI mengambil orientasi itu mas?
- Heri Irawan : Iya karna parameter *ulil albab* ini menjadi apa namanya ya, ee.. nawacita kenapa HMI itu harus ada. Selain ia harus menjawab tantangan dan problematika zaman atau selain itu dia juga harus siap untuk menjadi bagian solusi dari permasalahan bangsa gitu. Kalau dilihat dari 4 (empat) karakter tadi itu ada sosok pembaharu, ada sosok apa namanya yang taat beribadah, ada sosok yang selalu berjihad ataupun apa namanya semangat belajar, ada sosok yang memang itu selalu menemukan eeminovasi – inovasi yang memang itu sangat solutif untuk berbagai permasalahan yang ada di masyarakat. Adapun 4 (empat) karakter itu biasanya akan didapatkan selama pelatihan gitu. Oiya ini boleh saya jelaskan metode – metode pelatihan yang ada di HMI?
- Penulis : Oiya ga papa ga papa..
- Heri Irawan : Iya jadi metode pelatihan yang ada di HMI itu ada pelatihan umum dan pelatihan khusus. Kalau pelatihan umum itu ada LK (Latihan Kader) 1, LK 2 dan LK 3. Ya.. itu pelatihan. Dan LK 1 ini adalah salah satu syarat untuk masuk HMI. Kita bias dianggap sah menjadi kader HMI setelah mengikuti LK 1. Nah untuk tahap berikutnya ini LK 2 dan LK 3 ini tahap yang sudah memang memenuhi kematangan dan standarisasi khusus. Kemudian untuk latihan khusus itu apa namanya.. ada *senior course*. Ada aaa training – training ya. Dan kemudian ada unit – unit pengembangan yang ada di komisariat. Kenapa training khusus ini diadakan karena untuk menunjang orientasi tujuan dari training umum. Jadi pelatihan umum itu saja tidak cukup gitu, makanya harus diadakan training khusus gitu. Aaa.. training khusus itu bahasanya untuk mendalami basic – basic tertentu yang tidak dapat dikembangkan oleh komisariat itu sendiri. Misalnya ada kader komisariat ekonomi, tapi ada beberapa kader komisariat ekonomi yang juga ingin tahu soal politik gitu atau pengen tahu akan dunia jurnalistik, makanya perlu diadakan training pelatihan khusus gitu kan ya. Ya begitu kira – kira.
- Penulis : kalau tadi kan sudah dibahas orintasi, sudah dijabarkan juga metodenya, untuk komponen – komponen yang digunakan dalam menilai kebutuhan pelatihan di HMI Cabang Yogya sendiri kompenennya apa saja mas?

- Heri Irawan : dalam melakukan setiap pelatihan umum atau pelatihan khusus itu pasti dibentuk kepanitiaan mas ya. Nah kepanitiaan itu yang nanti akan merealisasikan ee pelatihan atau kegiatan tersebut. Nah sebelum panitia itu dibentuk, itu ada namanya pembentukan SC (*Steering Committee*). Nah *Steering Committee* itu nanti akan menggodog tema – tema apa saja yang sekiranya relevan digunakan dalam beberapa metode pelatihan yang sudah saya sebutkan tadi. Misalnya dalam aaa pelatihan umum, untuk LK 2 dan LK 3. Nah itu perlunya diadakan tim. Tim itu perpanjangan tangan dari SC tapi mereka bukan OC gitu. Nah tim itu ya nanti akan menggodog seluruh proses, komponen, komposisi, perangkat ya tujuan, goalnya, kapan selesai, kapan dimulai itu nanti apa namanya tim gitu. Nanti kira – kira misalkan dalam era sekarang ini, LK 2 ini temanya itu bagaimana, relevansinya terhadap perkembangan zaman dan modernitasnya itu bagaimana. Nah itu nanti yang bakal ditinjau. Sekiranya perlu untuk menghadirkan dosen ya, untuk memantik apa namanya ee grang tema, tujuan itu beberapa kali mungkin kita hadirkan. Sehingga memang pelatihan ini dirasa cukup menghadirkan ee dampak yang *prestigious* lah, dampak yang cukup menghadirkan kualitas perkembangan dari diri kader itu sendiri. Gitu kira – kira.
- Penulis : lalu bagaimana HMI Cabang Yogya ini menilai kader – kader seperti apa yang membutuhkan untuk detrainning mas?
- Heri Irawan : Oke.. untuk masalah sarannya ya, sasaran peserta *training* ya, untuk *training* umum maupun khusus, itu bukan hanya kader – kader yang memiliki potensi untuk berkembang dalam bidangnya. Akan tetapi juga untuk kader yang sangat lamban untuk ee menangkap kepekaan sosial misalkan, atau mereka pribadinya itu sangat – sangat introvert gitu, tidak terbuka dengan yang lain, akhirnya susah untuk berkembang. Tapi itu semua kita rekrut. Semuanya memiliki kesempatan untuk berproses secara baik di HMI gitu. Dan juga kita melihat indikasi – indikasi atau pertimbangan – pertimbangan lain. Pertimbangan – pertimbangan lain ini biasanya berdasarkan instruksi dari ee ketua komisariat.
- Penulis : Oke mas.. kalau tadi kan itu kebutuhan dari anggotanya. Nah bagaimana HMI Cabang Yogya melihat kebutuhan pelatihan bagi organisasi mas?

- Heri Irawan : Iya begini saya melihatnya... karena memang dalam organisasi ya kita sering melakukan rapat, nah kita HMI Cabang Yogyakarta itu melakukan adanya rapat internal, adanya rapat pimpinan komisariat, adanya rapat koordinasi dan rapat – rapat sebagainya itu kita melihat apa namanya eee training – training ini, itu sangat menunjang untuk kaderisasi ya. Kaderisasi untuk regenerasi kepengurusan. Kan tidak selamanya toh kita menjabat sebagai pengurus organisasi. Nah itu makanya dibutuhkan regenerasi pergantian pengurus. Nah tentunya untuk menempati pos – pos kepengurusan tersebut tentunya dibutuhkan orang – orang yang ahli di bidangnya, orang – orang yang yang memiliki keterampilan, orang – orang yang sudah menempuh pelatihan di HMI, itu strategi yang kita gunakan dalam pelatihan itu untuk menempati pos – pos dikepengurusan yang ada di HMI.
- Penulis : Eee lalu dasar untuk merumuskan pelatihan di HMI itu sendiri ada tidak mas?
- Heri Irawan : Eee ada.. sumber dasar pelatihan itu kita ada pedoman sendiri ya. Jadi di HMI itu ada yang namanya konstitusi HMI. Jadi konstitusi HMI itu memuat Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga dan Pedoman Penjelasan. Nah disitu tertuang banyak sekali amanat untuk menjadi standar organisasi ini berkembang. Kemudian ada satu landasan itu sebagai aaa buku khittah perjuangan ya. Di buku itu membahas bagaimana cara manusia itu harus berproses, manusia itu harus bermanfaat, manusia itu harus melewati tahapan – tahapan kehidupan. Itu yang menjadi landasan umum bagaimana kita harus untuk mengadakan sebuah training

Narasumber 5 : Rusdi Kadir
Tanggal : 28 April 2019
Waktu : 19:25 WIB
Tempat : Marakom UIN

Sosok yang Ideal bagi Kader Himpunan Mahasiswa Islam

- Penulis : Assalamu'alaikum.. Selamat siang mas agus, seperti yang sudah kita buat janji kemarin jadi saya kesini untuk mewawancarai mas agus perihal implementasi *training* di HMI Cabang Yogya. Eee.. Kita langsung mulai saja ya mas.
- Narasumber : Oiya iya..
- Penulis : Ee kita langsung mulai saja ya mas. Jadi yang pertama itu ee bagaimana sosok ideal kader yang diinginkan HMI? Jadi sosok ideal kader HMI itu seperti apa mas?
- Narasumber : Bismillahirrahmanirrahim.. Saya coba jawab ya, oiya tadi mengucapkan salam belum saya jawab. Wa'alaikumussalam warahmatullah... Aaa kalau sosok di HMI tu kana a ada sosok ideal yang diinginkan HMI yang disebut dengan *ulil albab*. Aaa *Ulil Albab* ini kalau secara definisi yang ditulis di Khittah Perjuangan ini merupakan aa patokan nilai yang ada di organisasi kita yaitu HMI. Nah *ulil albab* ini adalah aa sosok manusia mahasiswa Islam yang memiliki kriteria yang ee dia itu bias apa namanya.. dia itu bisa memiliki 4 (empat) karakter. 4 karakter karakter pertama itu dia sebagai hamba Tuhan yang disebut dengan *mu'abbit*. Terus yang kedua itu *mujtahid*, lalu yang ketiga itu ada *mujahid* ee dan yang keempat tu ada ee mujadid. Nah aa 4 itu lah ee kalau bicara mana yang pertama ee nanti itu kita bicara di waktu selanjutnya lah di segmen selanjutnya. Tapi intinya ada 4 empat tadi itu, yang pertama bagaimana menjadi seorang hamba Tuhan yang baik, lalu mujahid itu orang yang selalu bersungguh – sungguh dalam berjuang, lalu mujtahid tu ee orang yang selalu berijtihad dan mujadid itu eee seorang pembaharu. Jadi dia itu orangnya ya kreatif gitu lah minimal kreatif.
- Penulis : Berarti 4 sosok itu tadi sosok *insan ulil albab* tadi menjadi sosok yang ideal bagi kader HMI ya mas?
- Narasumber : Iya *ulil albab* itu lah. 4 karakter tadi itu.
- Penulis : Oke baik.. lalu ee mengapa sosok *insan ulil albab* yang dipilih oleh HMI sebagai sosok ideal bagi kader HMI mas?
- Narasumber : Eee iya soalnya kan HMI menginginkan tidak Cuma mahasiswa atau sosok yang eee kapabel secara rasional, karena kan kalo di Islam tu kita mengenal istilah ee yang ada *ulil – ulilnya* gitu ya mas. Ada *ulinnuha*, ada *ulil abshor*, dan yang terakhir itu *ulil*

albab. Kalau *ulil abshor* itu dia itu memiliki ee namanya pengetahuan secara indrawi. Seperti pengelihatan, pengalaman dan lain – lain. Sedangkan *ulinnuha* ini secara rasionya dia bagus. Kalo *ulil albab* keduanya ada ee sekaligus kita ee menginginnkan ee karna kan di akhir itu ada frase tujuan di HMI itu “..menciptakan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT”. Nah dari sosok *ulil albab* ini nanti ada berapa banyak itu nanti diharapkan bisa menciptakan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah. Ya isitilahnya ada masyarakat rabbani, masyarakat madani, ya mirip – mirip lah. Dan ee kalo berbicara tentang sosok ya, mungkin cenderungnya masih ini ya ee sangat ideal banget. Tapi ininya gini, itu sebagai tujuan akhir. Karena kalau kita tidak memberikan sosok yang sangat ee ideal sekall khawatirnya nanti terlalu pragmatis, tidak melihat bagaimana proses – prosesnya berjalan dengan baik.

- Penulis : Berarti selama ini HMI merasa sosok *ulil albab* itu sudah mencakup semuanya? Dari segi keilmuan, spiritual dan tanggung jawab terhadap masyarakat?
- Narasumber : Iya sudah mencakup semuanya dari keilmuan, agama, social. Ya itu semua apa namanya ee tercover di dalam *ulil albab* tadi.
- Penulis : Eee kalau untuk kriteria *ulil albab* itu 4 tadi ya?
- Narasumber : Iya 4 tadi. Jadi itu ada 4 kriteria tadi itu mendorong menjadi seorang *ulil albab*. Karna ga mungkin ya dia Cuma *mu'sbbit* saja tapi tidak terjun ke masyarakat, individual gitu kan. Itu baik tapi kurang baik. Maksudnya kita butuh yang terbaik.
- Penulis : Eee.. tadi dikatakan kan sosok tersebut sangat tinggi sekali, sangat ideal sekali, lalu usaha – usaha HMI menggodok kadernya untuk mencapai insan *ulil albab* tadi seperti apa?
- Narasumber : Eeee ya seperti.. seperti organisasi yang lain lah ya. Otomatis ada pelatihan – pelatihannya. Ada ee apa namanya rekrutmen, di awal itu ada yang kita sebut itu namanya Latihan Kader 1 gitu kan. Ini fokusnya memang ke pengenalan ee nilai – nilai yang dibawa HMI, bagaimana aturan – aturan di HMI, ya fokus disitu. Jadi semuanya lebu ke pengenalan.ya sama seperti produk lah mas ya. Ada tahap pengenalan di awal lalu ke tahap – tahap selanjutnya. Setelah itu nanti eee setelah LK 1 ada jenjang selanjutnya. Artinya setelah calon kader atau calon anggota ini mengenal, dan menerima dan sudah siap untuk menjadi anggta, sudah siap untuk berproses dia bisa melanjutkan ke jenjang pelatihan umum selanjutnya itu *intermediet training*, LK 2 atau latihan kader 2, itu nanti kita fokusnya lebih banyak ke ee pengasahan nalar kritis bagaimana kader ini bisa lebih tajam dalam menganalisa isu, topik, ee lebih kesana nanti. Karena

bahasannya topik – topik. Lalu lanjutannya lagi kita masuk ke ranah ee *advance training* atau LK3 (Latihan Kader 3) itu disana nanti lebih banyak akan dibahas itu tentang bagaimana membuat konsep – konsep tertentu di bidang – bidang misalkan ada ekonomi kreatif, bagaimana tentang hukum berkeadilan, ya seperti itu. Jadi lebih ke arah konsep – konsep. Jadi membuat konsep alternative ee untuk problematika yang ada. Jadi semakin ke atas pelatihan di HMI itu lebih umit tapi memang tujuannya jelas agar kader anggita di HMI ini memiliki cukup nalar atau daya pikirnya untuk nanti memberikan masukan, memberikan saran ataupun konsepsi tertentu untuk menyelesaikan problematika keummatan atau masyarakat. Tidak perlu jauh misalnya disekitarnya saja atau yang lebih bagus skala nasional.

Proses Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta.

- Penulis : Oke baik.. Eee.. jadi usaha – usaha yang dilakukan dengan melkukan *training* atau pelatihan semacam itu tadi ya?
- Narasumber : Ya itu yang wajib, yang regular seperti itu yang dilakukan.
- Penulis : Aaa kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya mas ya. Kalau tadi yang saya tanyakan kan terkait dengan *ulil albabnya*, terkait dengan sosook yang diinginkan HMI. Nah tadi masnya bilang salah satu cara untuk membentuk kader menjadi insan *ulil albab* itu kan dengan *training* yang dilakukan ya
- Narasumber : Iya *training*. *Training* tadi kan yang saya sampaikan muatannya seperti nalar krtis atau di apa namanya di bagaimana membangun sikap kritis yang baik, tapi karna *training* kita ini sifatnya *camp* jadi kita bawa juga nilai – nilai yang sifatnya spiritual, nilai – nilai agama seperti mengaji, sholat dan sebagainya. Ya intensitasnya beda karna masing – masing pelatihhan memiliki durasi waktu yang berbeda. Ada yang 3 hari ada yang 7 hari dan ada yang 5 hari tergantung dari muatan pelatihannya. Apakah pelatihan ini lebuah berat apakah pelatihan ini lebih banyak muatan nilainya tu mungkin bisa lebih lama.
- Penulis : Oke – oke... lalu untk jenis – jenis pelatihan yang ada di HMI itu apa saja mas? Apakah hanya 3 (tiga) pelatihan itu tadi saja atau ada yang lain?
- Narasumber : Aaa.. sebenarnya kan kalau dilihatkan semuanya sama ya. Karna berasal dari konstitusi dan pedoman perkaderan yang sama. Cuman pengalaman yang sudah dilakukan oleh cabang Yogyakarta itu memang ada beberapa *training* khusus selain *training* – *traning* regular tadi seperti ada training yang sifatnya keguruan ya itu namanya *senior course*. Nanti disana uitu matreri dan yang disampaikan itu lebih banyak tentang menjadi

seorang tutr, menjadi seorang ee apa namanya ya.. pemandu lah istilahnya kalau di HMI itu ya. Jadi dia dilatih bagaimana dia nanti akan bertugas sebagai pemateri, instruktur di pelatihan – pelatihan regular di HMI. Jadi itu yang yang pertama. Terus juga ada pelatihan – pelatihan yang sifatnya perbidang ya. Misalkan pelatihan organisasi, pelatihan jurnalistik, pelatihan politik, kewirausahaan, kemarin ada pelatihan terkait advokasi di cabang Yogya. Nah itu disesuaikan dengan kebutuhan kader. Jadi misalkan kita membutuhkan pelatihan tertentu jadi kita konsepkan lalu kita laksanakan. Jadi tidak setiap tahun ada pelatihan itu tapi sesuai kebutuhan.

Penulis : lalu untruk yang merumuskan pelatihan – pelatihan tadi siapa mas? Apakah dari pihak cabangnya langsung atau bagaimana?

Narasumber : Eee.. kalau merumuskan itu tadi berbeda ya dengan yang sifatnya regular dan incidental ya. Kalau incidental ini biasanya langsung dibuat tim sama cabang. Jadi pengurus cabang itu terutama di bidang PPU ya itu biasanya membuat tim yang orang – orangnya berasal dari yang sudah ikut senior corse tadi ya. Ini untuk pelatihan – pelatihan seperti jurnalistik segala macam. Tapi kalau berbicara LK1, LK2 dan LK3 ini yang mengkonsep adalah ada forumnya mas. Forumnya itu lokakarya namanya. Jadi forum para pengader se nasional itu nanti berkumpul untuk mengevaluasi ee di semua cabang nanti di forum itu. Itu nanti ada rumusan ulang disitu seperti itu.

Penulis : Berarti nanti untuk LK 1, LK 2 dan LK 3 I HMI itu seperti pelatihan pokok ya?

Narasumber : Iya bener pelatihan pokok. Nah untuk *training* jurnalistik dan sebagainya itu nanti diserahkan ke cabang biasanya. Seperti itu. Tapi kondisinya lokakarya ini sudah lama sekali mas belum diadakan lagi. Terakhir itu sejak 2006. Kami masih menggunakan format lama ya dan tu yang kita gunakan sampai sekarang. Kalau ditanyakan apa sudah ada ee apa namanya perbaikan segala macem ee secara pokok tidak ada tapi mungkin ee ada sedikit penambahan yang sifatnya melihat kultur jogja lah seperti itu.

Penulis : Lalu untuk *training – training* tadi seperti jurnalistik dan segala macamnya tu kan sifatnya kondisional, tergantung dari kebutuhan kader HMI cabang Yogya ya. Nah itu yang merumuskan apakah cabang HMI sendiri atau bagaimana?

Narasumber : Ee kalau idealnya sebenarnya cabang mas. Cuma selama ini kan karena mungkin ada beberapa garis struktur di HMI itu kan yang paling tinggi itu kan Pengurus Besar terus di bawahnya secara instruksional itu ada cabang, lalu di bawahnya secara

instruksional lag ada komisariat. Eee mengingat cukup banyak komisarat di Yogya yang cukup mandiri jadi mereka sudah bisa membuat sendiri. Contoh kalau di *training* poltik itu temen – temen di FH UII. Mereka bisa dibilang sering mungkin bisa dibilang tiap tahun mengadakan *training* itu. Jadi memang itu lingkupnya di cabang, Cuma karna komisariat pun juga punya hak gitu kan jadi kalau mampu tidak masalah. Kalo komisariat tidak mampu baru cabang turun.

Penulis : Berarti untuk komisariat yang mampu mengadakan *training* sendiri itu tidak masalah, dengan persetujuan cabang, tapi kalo komisariat yang tidak mampu baru cabang turun begtu?

Narasumber : Iya betul.

Penulis : Lalu untuk orientasi pelatihan di HMI Cabang Ygya sendiri apa mas?

Narasumber : Ya kalo berbicara orentasinya kemana itu atau goalnya kemana itu kan ya ke sosok itu tadi mas, *ulil albab*. Nah memang setiap pelatihan itu kan ada tujuannya, nanti ada *breakdown* dari tujuan umum ke tujuan lebih khusus itu kan ya. Aaa kalo LK 1 itu memang fokusnya di pengenalan mas. Fokusnya di pengenalan. Kalau di LK 2 lebih banyak ke mengasah nalar atau daya analisis anggota itu lebih tajam karna kan topic – topiknya disitu banyak tentang logika, filsafat dan topik tematik gitu. Kalau untuk LK 3 memang fokusnya bagaimana kader lulusan LK 3 itu sudah mampu mengkonsepsi. Artinya ketika terjadi permasalahan di bidang tertentu diharapkan kader kita mampu untuk memberi solusi konsepsional gitu. Jadi tidak hanya kritis seperti di LK 1 dan LK 2 saja yang biasanya kritis tapi belum terstruktur dan terkonsep dengan baik tapi di LK 3 ini sudah terstruktur sampai ke analisis masalah, bagaimana dia membuat konsepsi alternative terkait bidang yang perlu dievaluasi tadi.

Penulis : Tapi orientasi utamanya tetap insan *ulil albab* tadi ya?

Narasumber : Iya orientasi utama tetap *ulil albab*.

Penulis : Lalu tadi kan ada LK 1, LK 2 dan LK 3 lalu ada eee *training* – *training* yang lain seperti *training* politik dan sebagainya, aa.. mengapa jenis *training* – *training* tersebut yang dipilih oleh HMI Cabang Yogya periode ini atau sebelum – sebelumnya? Yang mendasari pemelihan *training* itu apa?

Narasumber : Eee sebenarnya kalau bicara *training* tergantung ini ya, pertama terkadang kita melihat kepemimpinan sekarang ini fokus di hal apa. Nah jadi misalkan kita melihat ketua umum di cabang Yogyakarta fokusnya ingin ee di ranah regulasi dan menata struktur dengan baik misalnya. Kalo kita melihat cabang yang setahun ke belakang ini memang fokusnya disana. Fokusnya di

- menata struktur dengan baik dan bagaimana regulasi berjalan dengan baik. Makanya cabang kemarin membangun beberapa lembaga – lembaga kekaryaan di HMI.
- Penulis : Kalau dari cabang sendiri bagaimana melihat kebutuhan kader – kader sendiri akan pelatihan tersebut? Apakah memang butuh sekali atau bagaimana?
- Narasumber : Eee.. pelatihan yang mana mas? Soalnya kalau bicara LK1, LK 2 dan LK 3 sudah regular jadi tu sudah tetap ada todak diubah. Cuman kalau berbicara pelatihan yang lain, pelatihan yang lain itu ee sejauh ini memang ee kami memang masih ee apa namanya ya, ee masih belum meramu atau belum membuat system evaluasi yang sistematis ya. Sehingga mungkin masih melihat keberhasilan suatu pelatihan itu dari kuantitas peserta. Jai kita masih terus memperbaiki system yang ada.
- Penulis : Lalu untuk dasar perumusan pelatihan di HMI Cabang Yogya sendiri ada tidak mas? Seperti dokumen yang menjadi landasan HMI Cabang Yogya dalam mengadakan pelatihan itu.
- Narasumber : Eee kalau pelatihan selain yang ada di konstitusi tu kan ada AD/ART, ada Khittah Perjuangan juga sebagai sumber nilainya, ada juga pedoman pedoman yang lain. Ada pedoman perkaderan, pedoman kesekretariatan, pedemoan keuangan, pedoman atribut dan sebagainya. Itu nanti tergantung training yang mau diadakan. Kalo mau adakan training kesekretariatan ya tomatis pedoman kesekretariatan juga harus digunakan. Tapi secara umum ya pelatihan di HMI itu berpedoman pada pedoman perkaderan. Jadi di pedoman perkaderan itu model pendidikan di HMI itu eee dibagi menjadi 3 (tiga). Ada pendidikan keluaraga, ee dimana pendidikan keluarga tu berfokus untuk membangun ukhuwah ya antar kader HMI. Lalu ada juga yangbnamanya pendidikan pelatihan umum mas seperti pendidikan regular yang saya jelaskan tadi. Ada LK 1, LK 2 dan LK 3. Dan yang ketiga ada yang namaya pendidikan pelatihan khusus. Itu seperti SC, *training* KOHATI, *training* politik, *training* jurnalistik dan *training – training* lainnya. Jadi pendidikan pelatihan khusus itu lebih dititikan untuk eee mengasah keterampilan kader gitu mas.
- Penulis : Oke baik mas... kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya ya. Lalu setelah mengetahui kebutuhan pelatihan tadi bagaimana design pelatihan yang ada di HMI Cabang Yogya mas?
- Narasumber : Eee desainnya sudah ada mas. Seperti tadi yang saya bilang LK 1, LK 2 LK3 tu sudah didesain di lokakarya. Dan bentuknya kalau kita bicara bentuk pelatihannya itu kita *camp* mas atau menginap di tempat pelatihan. Kalau LK 1 itu aa rentang waktunya 3 hari 4 malam, materinya itu sekitar 10 lebih materi

- lah itu. Itu untuk yang pertama, LK 1. Kalo untuk LK 2 itu pelaksanaannya itu kita selama satu minggu . untuk materinya kurang lebih ada 21 materi gitu. Itu untuk LK 2 ya mas ya. Terus kalo untuk LK 3 itu terakhir di jogja tahun 2016 atau 2017 kalau tidak salah. Eee untuk durasi waktunya sekitar 5 hari. Dan ada sekitar 15 materi yang diberikan selama 5 hari. Jadi rentang waktunya itu tidak sama mas. Tergantung dari muatannya itu lebih banyak mana. Gitu mas.
- Penulis : itu kan untuk pelatihan umumnya ya mas. Kalau untuk pelatihan khususnya seperti *training – training* itu yang lain bagaimana mas?
- Narasumber : Secara garis besar sama ya mas. Cuma yang membedakan paling hanya muatan materinya saja.
- Penulis : Ooo baik mas... Ee lalu apa saja komponen – komponen yang diperhatikan dalam mendesain pelatihan di HMI Cabang Yogya ini mas?
- Narasumber : Eee.. yang pertama otomatis yang diperhatikan itu materinya ya mas. Nah kira – kira materinya yang sesuai apa. Terus diperhatikan juga kesiapan dari pesertanya. Pesertanya ini sudah siap tidak untuk mengikuti pelatihan. Gitu. Lalu dari segi pemateri juga pematerinya harus sesuai dengan bidang yang ia kuasai. Artinya pemateri harus menguasai materi yang akan diberikan kepada peserta. Dan metode penyampaian materi juga perlu diperhatikan serta lokasi pelatihan mas.
- Penulis : Lalu untuk yang menyusun desain pelatihan di HMI Cabang Yogya sendiri itu siapa mas?
- Narasumber : Untuk yang mendesain ya, untuk yang mendesain yang di luar pelatihan umum tadi itu kan pelatihan umum itu kan didesain di lokakarya. Jadi itu hasil desain dari seluruh peserta lokakarya yang terlibat dalam forum tersebut. Kalo untuk pelatihan selain pelatihan umum itu, eee... tetap anggota KPC mas. Jadi itu pengader yang sudah melewati jenjang *senior course* tadi dan pemandu yang sudah memandu beberapa *training* dan biasanya juga yang sudah menjadi instruktur atau pemateri di *training – training* tadi. Nah biasanya mereka yang merumuskan. Eee tim yang merumuskan itu nanti dipilih oleh bidang PPU cabang mas. Jadi nanti PPU yang memilih kira – kira untuk *training* ini siapa saja yang merumuskan atau mendesain *training* tersebut.
- Penulis : Eee.. kalau untuk waktunya mas? Kapan HMI Cabang Yogya atau yang diberikan wewenang itu mendesain pelatihan tersebut mas?

- Narasumber : Eee kalau itu tergantung kapan dibutuhkan mas. Karna kan tidak mungkin ketika *training* (di luar 3 pelatihan umum itu ya mas) tidak dibutuhkan tapi di desain *ttrainingnya*.
- Penulis : Oke baik mas.. Eee kita ke pertanyaan bagian selanjutnya ya mas. Kalau tadi kan sudah di ee analisis kebutuhan pelatihannya lalu implementasinya juga sudah, nah bagaimana untuk implementasi pelatihannya mas?
- Narasumber : Eee.. kalau untuk LK 1 untuk waktunya memang biasanya sudah diagendakan oleh cabang. Pada saat mahasiswa baru itu mmmasuk. Pada saat itu. Yaa pelaksanaannya 3 sampai 4 bulan setelah mahasiswa baru itu masuk. Ah nanti tiap – tiap komisariat mengajukan proposal ke cabang jika akan mengadakan LK 1. Nanti sama cabang akan diatur waktunya. Jadi diatur jadwal LK 1 dalam 1 periode seperti itu. Nanti setelah proposal ndisetujui baru komisariat membentuk panitia pelaksana pelatihan seperti itu. Itu untuk LK 1 ya mas. Jadi untuk LK 1 tidak ada proses seleksi calon pesertanya, tetapi kalau LK 2 dan LK 3 menggunakan seleksi calon peserta untuk mengikuti *training* tersebut. Eee apakah kira – kira kader tersebut ee sudah pantas atau belum untuk mengikuti pelatihan LK 2 atau LK 3.
- Penulis : Eemm.. lalu untuk bentuk pelatihannya seperti apa mas?
- Narasumber : Ooh.. untuk bentuk pelatihan di HMI seperti yang sudah saya jelaskan tadi mas. Hampir seluruh pelatihan di HMI itu bentuknya *classical* dan *camp*. Jadi peserta banyak menerima materi dan dianjurkan untuk menginap selama pelatihan. Sebagian besar bentuk pelatihan di HMI sama mas. Hanya saja untuk LK 2 nanti ada yang namanya observasi lapangan di hari terakhir.
- Penulis : Lalu bagaimana untuk *training – traing* yang lain mas?
- Narasumber : Secara umum bentuknya sama mas. Modelnya masih *class room* begitu. Jadi penyampaian materi di dalam kelas gitu mas dan bersifat dialogis. Ada diskusi antar peserta, instruktur dan pemandu disana. Terjadi dialog antar seuruh komponen disana.
- Penulis : Eee.. lalu apakah ada SOP tersendiri dalam meakukan pelatihan di HMI Cabang Yogya ini mas?
- Narasumber : Eee iya kalo di cabang jogja itu ada yang namanya juklak mas. Buku petunjuk pelaksanaan LK 1. Tapi baru LK1 aja mas. Eee kedepannya untuk pelatihan yang lain akan kta bikin juga juklaknya mas seperti eee LK 2 dan LK 3 nanti akan kami bikin juklaknya mas.
- Penulis : Oke lalu siapa yang melaksanakan atau mengimplementasikan jalannya pelatihan tersebut mas?

- Narasumber : Eee tergantung sih ya mas. Kalau untuk LK 1 sesuai dengan pedoman itu ee yang mengadakan itu komisariat. Kalau LK 2 cabang dan LK 3 itu ranahnya pengurus besar. Tergantung dari *training* apa yang mau dibuat gitu mas.
- Penulis : Lalu bagaimana untuk pelatihan – pelatihan yang lain mas yang ee di luar pelatihan umum itu?
- Narasumber : Eee untuk pelatihan yang lain itu seperti tadi mas. Jika komisariat mampu untuk mandiri tidak apa – apa. Cukup hanya memberitahukan ke cabang saja bahwa akan mengadakan pelatihan nanti cabang juga dapat memfasilitasi dan memantau jalannya pelatihan tersebut. Itu untuk ee komisariat yang sudah mapan ya mas. Tapi eee ada juga komisariat yang belum mampu untuk mengadakan pelatihan sendiri disitu nanti cabang ee akan apa namanya turun tangan mas. Begitu mas.
- Penulis : Baik kita lanjut mas, lalu buntut evaluasi pelatihan dari HMI cabang Yogya ini bagaimana mas?
- Narasumber : Untuk evaluasi ya ee selama ini yang dilakukan oleh PPU itu kan memang kita lakukan itu menjelang konferensi cabang mas. Biasanya di akhir tahun sekitar Desember mas. Evaluasinya lebih banyak pada pelaksanaan mas. Jadi misalkan instruktur yang hadir disitu bepara orang, jika yang tidak hadir alasannya apa dan sebagainya.
- Penulis : Hal apa saja yang menjadi evaluasi dari HMI Cabang Yogya ini mas? Apakah dari segi pelaksanaannya saja atau dari segi yang lain juga?
- Narasumber : Ya kami evaluasi dari pelaksanaannya mas. Karna kalau pra kegiatan itu kan sudah bisa diselesaikan oleh teman – teman panitia ya mas. Nah kalau pada saat ee pelaksanaan tu yang dievaluasi ya eemm dari segi pemandu, kelancaran forum, dan juga efektifitas penyampaian pematik.
- Penulis : Lalu bagaimana untuk evaluasi bagi peserta sendiri mas? Seperti sikap dia, apakah ada perbedaan sebelum dan sesudah ee mengikuti pelatihan.
- Narasumber : Eee sejauh ini sih untuk sikap pesertaitu kan ee ada penilaian juga di akhr ya. Jadi masih dalam satu rangkaian acara pelaksanaan pelatyihan tersebut. Biasanya yang dinilai itu adalah sikap, akhlak, pengetahuan mereka apakah mereka rajin beribadah tidak terus eee an sebagainya. Tapi nkami belum bisa mengevaluasi sampai efek pasca pelatihannya. Itu masih belum. kita masih meramu atau merumuskan proses evaluasi pasca pelatihan ini bagaimana. eee karna kan kita juga tidak bisa asumtf gitu ya. jadi harus terukhur, harus ada kriteria yang

- dinilai apa sajapenilaiannya menggunakan angka, dan kita belum.. belum bisa sampai sana.
- Penulis : Tapi ada nggak sih ee *follow up* setelah pelatihan selesai dilaksanakan mas?
- Narasumber : Kalo idealnya harusnya ada mas. Tapi kami coba untuk menyampaikan realitanya eee realitanya itu belum ada. Eee jadi pasca pelatihan, peserta pelatihan kami kembalikan ke komisariat masing – masing.

Dampak Pelatihan bagi HMI Cabang Yogyakarta

- Penulis : Emm baik mas. Lalu ee apa dampak pelatihan itu bagi HMI cabang Yogyakarta mas?
- Narasumber : Eee tentunya pasti banyak ya dampak pelatihan bagi HMI. Tergantung jenis pelatihannya ya. Misal untuk LK 1 itu yang jelas untuk menambah kuantitas anggota HMI. Karena kan eee itu ya LK 1 itu kan sebagai gerbang untuk masuk HMI ya mas. Nah pelatihan pelatihan selanjutnya itu kayak LK 2 dan LK 3 untuk regenerasi perkaderan. Jadi ee pelatihan itu juga bisa berguna untuk mengisi kekosongan kebutuhan yang ada di HMI.
- Penulis : Itu kan dari segi organisasi ya mas. Ee.. kalau dari segi individu kadernya bagaimana ya?
- Narasumber : Ya kalau itu bisa menambah keterampilan kader mas sesuai minat bakatnya. Dampaknya bagi kader ya meningkatkan nilai dari kader itu sendiri.
- Penulis : Ee.. apakah ada ini mas, ee dampak *training* itu apa bisa berdampak sampai eksisnya HMI sampai sekarang?
- Narasumber : Pastinya jelas ada ya. Pelatihan tentunya berdampak ya pada ee kelangsungannhidup HMI. Karna melalui pelatihan LK 1 itu kan ada anggota baru yang masuk. Dan regenerasi itu juga yaa terjaga seperti itu mas.
- Penulis : Oke baik mas kira – kira itu dulu yang mau saya tanyakan. Nanti kalau ada tambahan saya hubungi mas lagi ya.
- Narasumber : Oke oke mas baik.. Nanti hubungi saja kalau ada yang kurang ya.
- Penulis : Baik mas terimakasih.

Narasumber 5 : Lian Rizaldi
Tanggal : 28 April 2019
Waktu : 20:00 WIB
Tempat : Marakom HMI UIN

Sosok Ideal Kader HMI

Penulis : Selamat sore mas didit, sebenarnya udah kenal ya tapi saya perkenalan diri dulu hehe. Nama saya Aji mas. Jadi sore ini seperti janji kita beberapa hari lalu itu ee saya mau mewawancarai mas didit untuk penelitian saya mas. Tentang Implementasi Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta mas. Eee kemarin sudah saya berikan kan ya terkait cakupan pembahasan penelitian saya ya mas.

Narasumber : Iya iya sudah.

Penulis : Nah nanti saya akan bertanya seputar disitu mas. Mulai dari sosok ideal seorang kader HMI, terus ee proses pelatihan di HMI sama yang terakhir itu dampak pelatihan bagi HMI itu sendiri.

Narasumber : Iya iya itu saya sudah baca kok.

Penulis : Aa oke jadi kita langsung ke pertanyaan saja ya mas. Eee yang pertama ini bagaimana sih sosok kader yang ideal menurut HMI itu mas?

Narasumber : Oke baik. Sebelumnya saya mengucapkan salam dulu ya. *Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Penulis : *Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh*

Narasumber : Iya jadi nama saya Idham Hamidi, sampai sekarang masih menjadi anggota HMI dan anggota KPC ya atau Korps Pengader Cabang. Ee tadi itu yang ditanyakan sosok kader HMI yang ideal ya?

Penulis : Iya mas, betul.

Narasumber : Kalau di HMI itu menyebut sosok yang ideal itu sebagai insan cita HMI ya. Insan cita HMI itu ee sosok kader yang sempurna lah yang diinginkan oleh HMI. Sebenarnya insan cita atau sosok yang ideal seperti yang dikatakan tadi ya itu bisa dilihat di tujuan HMI. Jadi sosok ideal kader HMI itu bisa kita lihat di tujuan HMI itu sendiri mas. Tujuan HMI MPO ya itu kan ee.. terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan *ulil albab* yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. nah eemm di dalam dua tujuan tersebut ada dua frase. Frase yang pertama itu ya kita sebutnya frase perkaderan. Yang membentuk kader jadi insan *ulil albab* itu. Terus frase yang kedua itu ee frase perjuangan mas. Disitu HMI ee apa namanya ingin berkontribusi gitu lah ya utk mewujudkan

- tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Jadi kalau ditanya sosok yang ideal bagi kader HMI itu apa ya *ulil albab* tadi jawabannya.
- Penulis : Ee bisa dijelaskan lebih dalam tidak *ulil albab* itu sosok yang seperti apa?
- Narasumber : Eee kalau secara singkat *ulil albab* itu ya ee cendekiawan muslim. Itu pengertian secara singkatnya ya. kalau mau dijabarkan lebih lanjut ya *ulil albab* itu ee orang yang beriman, berilmu dan beramal. Dengan imannya dia meyakini atas kekuasaan Allah yang ada di langit dan di bumi, dengan ilmu ia mendalami atas penciptaan Allah dan tentunya dia juga mengamalkan ajaran – ajaran ilahiyah. Bisa dikatakan sosok *ulil albab* itu adalah sosok manusia paripurna menurut HMI. Karna ia sudah mencakup iman, ilmu dan amal. Jadi secara spiritual transendentalnya ada, secara intelektualnya ada dan secara sosial horizontalnya juga ada. Maka daripada itu HMI menjadikan *ulil albab* sebagai ee insan cita HMI.
- Penulis : Ee kalau kriteria untuk insan *ulil albab* itu apa saja mas?
- Narasumber : Kalau secara umum ya, kita bicara secara umum dulu, di khittah perjuangan HMI itu ee oiya khittah perjuangan itu dokumen yang menjabarkan arah gerak HMI. Khittah perjuangan itu merupakan nilai – nilai dasar yang menjadi pedoman bagi HMI dan para kadernya dalam menjalankan segala aktifitas kesehariannya. Terus kita kembali lagi ya ke kriteria *ulil albab* secara umum tadi. Ee di dalam khittah perjuangan itu secara umum ada 4 (empat) kriteria *ulil albab* itu ada *mu'abbid*, *mujahid*, *mujtahid* dan *mujadid*. *Mu'abbid* itu orang yang ee selalu taat beribadah kepada Allah. Ia selalu menjalankan perintah Allah dan ee menjauhi laranganNya. Kalau *mujtahid* itu orang yang menggunakan akalnya untuk berpikir dan memecahkan masalah atau berijtihad. Nah seorang *mujtahid* ini merupakan sosok yang solutif ya kalau boleh saya bilang. Eee lalu ada *mujahid* itu orang yang berjuang di jalan Allah. Ia tidak kenal lelah dan selalu bersemangat dalam menegakkan nilai – nilai kebenaran ilahiyah. Dan yang terakhir itu ee ada *mujadid* yakni seorang pembaharu. *Mujadid* itu orang yang kreatif dan dapat membawa perubahan sosial seperti itu. Nah diharapkan nantinya kader – kader HMI itu memiliki 4 (empat) kriteria *ulil albab* tadi ya.
- Penulis : Ee itu tadi secara umum ya mas ya. Kalau secara spesifik lagi bisa dijabarkan tidak ee mengenai kriteria *ulil albab* tadi?
- Narasumber :

- Penulis : Oke baik mas. Berarti HMI ini ee apa ya merasa bahwa sosok ideal bagi kader HMI itu ya *ulil albab* itu ya mas?
- Narasumber : Iya betul sekali.
- Penulis : Lalu apa atau mengapa HMI menjadikan sosok *ulil albab* sebagai sosok ideal atau insan citanya mas?
- Narasumber : Ya seperti yang sudah saya katakan tadi, ee *ulil albab* itu sudah mencakup semuanya. Dari segi iman, ilmu dan amal.
- Penulis : Ooh iya iya.
- Narasumber : Ada lagi mas?
- Penulis : Eee lalu usaha – usaha seperti apa yang dilakukan HMI untuk membentuk kadernya itu supaya mencapai sosok ideal seperti *ulil albab* tadi ya seperti yang sudah dijelaskan.
- Narasumber : Yaa kalau itu karna HMI ini organisasi perkaderan dan perjuangan ya, maka ee HMI berfokus pada pengembangan kepribadian kadernya. Kalau cara untuk mengoptimalkan perkembangan kepribadian kader itu ya dengan kegiatan – kegiatan seperti kajian, sholat berjamaah, *rihlah*, dan kegiatan – kegiatan pelatihan yang diadakan HMI mulaik dari LK 1 sampai 3, *senior course*, *training* KOHATI dan *training – training* lainnya seperti itu.

Proses Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta

- Penulis : Eee baik kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya ya mas.
- Narasumber : Iya.
- Penulis : Kalau untuk proses pelatihan di HMI itu sendiri bagaimana mas? Kan tadi dijelaskan salah satu cara untuk menjadi sosok *ulil albab* itu dengan pelatihan ya.
- Narasumber : Iya.. untuk proses pelatihan di HMI itu sendiri ya bermacam – macam ee tapi secara garis besar hampir sama karena model pelatihan di HMI itu lebih banyak pemberian materi, diskusi dan saling tukar pikiran. Ada juga beberapa sampai observasi lapangan. Tetapi secara umum sebagian besar itu di dalam kelas dan berdiskusi menerima materi seperti itu. Untuk lama harinya bermacam – macam sih ya. Ada yang 3 (tiga) hari seperti LK 1, ada juga yang 5 (lima) bahkan ee sampai 7 (hari) itu ada dan memang harus selalu *stay* di lokasi pelatihan ya.
- Penulis : Eee maaf maksud saya begini, eee bisa di jelaskan tidak terkait dengan proses pelatihan itu dari pra, saat pelatihan hingga pasca pelatihan mas?
- Narasumber : Ooh seperti itu ya.. Sebelumnya begini, pelatihan di HMI itu kan ada banyak ya. Ada LK 1, LK 2, LK 3, SC, *training* KOHATI, *training* politik, *training* jurnalistik dan masih banyak ee apa namanya *training – training* yang lain ya. Nah tentunya kebutuhan dari tiap – tiap *training* itu kan berbeda – beda ya.

Karena kebutuhan, tujuan dan ee hasil yang ingin dicapai dalam suatu pelatihan itu ee berbeda – beda, maka ada beberapa pola proses yang berbeda, cara identifikasi sebelum pelatihan yang berbeda dan sebagainya gitu mas. Nah untuk pra pelatihan ini ee kita biasanya melihat dulu apa suatu pelatihan ini benar – benar dibutuhkan atau tidak. Kalau memang pelatihan tidak dibutuhkan untuk apa kita laksanakan hanya untuk ee buang – buang waktu saja ya. Tapi kalau memang ee pelatihan itu benar benar dibutuhkan ya, kita lihatb dulu eee sampai sejauh apa dan pada hal apa itu pelatihan dibutuhkan baik oleh HMI maupun oleh kader itu sendiri.

- Penulis : Ee sebentar mas, bagaimana cara HMI Cabang Yogya ya mengidentifikasi kebutuhan itu?
- Narasumber : Eee kalau untuk cara sih macam – macam ya mas. Bisa dari laporan ee LPJ tahun lalu. Jadi kan kita tahu tuh kekurangan tahun lalu itu apa. Bisa juga dari hasil rapat antara cabang dengan komisariat – komisariat. Lalu bisa juga dengan laporan langsung dari perwakilan komisariat ke cabang atau kadang juga malah kan orang cabang sering main ke komisariat jadi tahu juga kebutuhannya mas. Ee garis besar ya seperti itu ya.
- Penulis : Berarti yang berperan aktif disini cabang ya?
- Narasumber : Ee iya cabang ya tapi tentu juga perlu juga keterbukaan dari komisariat.
- Penulis : Ooh.. sebentar ya mas maaf saya potong tadi, ee sebelum lanjut saya mau tanya satu lagi mas. Apa sih orientasi pelatihan di HMI? atau tujuannya gitu mas. Pelatihan di HMI ini mau dibawa kemana.
- Narasumber : Ya kalau tujuannya itu ya sudah jelas ya. Pastinya untuk mewujudkan tujuan HMI itu tadi mas. insan *ulil albab* dan tercipta tatanan masyarakat yang diridhoi Allah.
- Penulis : Oke baik mas. Silahkan dilanjut lagi.
- Narasumber : Eee tadi s ampai mana ya? saya lupa jadinya kan hehehe.
- Penulis : Tadi itu ee.. sampai mengidentifikasi kebutuhan itu mas.
- Narasumber : Oh iya. Nah selanjutnya setelah diidentifikasi kebutuhan itu kan ya emm selanjutnya itu baru mulai dirancang pelatihannya. Tentu berdasarkan hasil ananlisis kebutuhan yang sudah dilakukan tadi ya. Nah perancangan ini mulai dari pembentukan panitia, pembentukan tim pelatihan, menentukan tema, muatan pelatihan, penentuan pemateri dan sebagainya. Itu kita tentukan berdasarkan itu ya hasil identifikasi kebutuhan itu. Makanya ee saat identifikasi kebutuhan itu harus benar – benar dilakukan dengan tepat. Karena ini yang menjadi dasar perumusan pelatihan ke depan nantinya ya. Karena ee berbeda kan pelatihan

LK 1 dengan *training* jurnalistik atau dengan *senior course*. Pelatihan – pelatihan itu kan sangat jauh berbeda ya. Makanya pada tahapan analisis hal ini jangan sampai salah. Karena ini kan bertujuan nantinya untuk perkembangan organisasi dan kader itu sendiri ya.

- Penulis : Eee jadi identifikasi atau analisis kebutuhan pelatihannya itu harus benar – benar teliti ya?
- Narasumber : Iya betul. Harus dilakukan dengan teliti karena yang saya bilang tadi. Itu merupakan dasar untuk yang lainnya.
- Penulis : Tadi itu setelah identifikasi kebutuhan itu kan ini ya apa namanya ee...
- Narasumber : Merancang pelatihannya mas.
- Penulis : Nah iya merancang pelatihan. Tadi dari pembentukan panitia, tim dan segala macamnya. Eee yang merancang itu semua siapa mas?
- Narasumber : Oh kalau itu tergantung pelatihannya seperti apa mas. Kalau LK 1 itu kan dimana – mana sudah standar ya. Untuk LK 1 itu ee komisariat sebagai panitianya saja. Nah peran cabang di LK 1 ini tu untuk mengatur jadwal pelaksanaan agar tidak tabrakan dengan pelaksanaan LK 1 komisariat lain. Selain itu cabang juga mempersiapkan pemandu untuk LK 1 yang nanti berkoordinasi dengan KPC. Itu untuk LK 1 ya. Jadi untuk LK 1 itu yang menyelenggarakannya itu komisariat. Cabang hanya menyediakan fasilitasnya saja. Kalau untuk LK 2 itu yang menyelenggarakan cabang mas. Nanti biasanya cabang akan membentuk tim untuk menggodok dan mengkaji ee terkait dengan tema dan materi LK 2 itu. Kalau LK 3 itu jarang sih diadakan. Tapi yang mengadakan itu PB mas. Nah kalau untuk *training – training* yang lain itu ya yang mengadakan itu bisa komisariat bisa cabang juga. Tergantung mas. Kalau komisariat mampu mengadakan sendiri ya tidak apa – apa. Cabang ee hanya memantau saja. Seperti itu.
- Penulis : Lalu bagaimana untuk komisariat yang belum bisa mengadakan *training* sendiri?
- Narasumber : Ya pasti cabang turun tangan. Akan difasilitasi.
- Penulis : Bentuk peran cabang ee untuk kasus seperti itu bagaimana mas?
- Narasumber : Ya tentunya kami dampingi komisariat tersebut dalam pelaksanaan *trainingnya* mas. Dari awal sampai akhir didampingi sama cabang sambil cabang juga ee memberikan fasilitas ya. Agar komisariat itu juga bisa belajar.
- Penulis : Ooh oke baik mas.
- Narasumber : Saya lanjutkan lagi ya?
- Penulis : Iya.

- Narasumber : Ee kalau tadi kan tahap pra pelatihan ya mas. Kalau sekarang ini tahap pelatihannya.
- Penulis : Berarti implementasi dari tahap – tahap sebelumnya tadi ya?
- Narasumber : Nah iya. Selanjutnya itu implementasi dari 2 (dua) tahap tadi. Kalau tadi sudah diidentifikasi kebutuhan dan merencanakan pelatihannya, ee kalau sekarang itu tahap pelaksanaannya. atau implementasi dari *training* itu.
- Penulis : Bagaimana pelaksanaan *training* di HMI?
- Narasumber : Eee kalau pelaksanaan *training* di HMI itu ya sebagian besar dilaksanakan di dalam ruangan gitu ya mas. dilakukan beberapa hari tergantung jenis *trainingnya*.
- Penulis : Apakah semuanya di dalam ruangan mas? berarti pemberian materi sahja gitu ya?
- Narasumber : Tidak selalu di dalam keas, tetapi ada kegiatan di luarnya juga mas tergantung dari jenis *trainingnya* yang seperti saya bilang tadi. Tapi memang sebagian besar di dalam kelas.
- Penulis : Ee ok baik mas. lalu untuk evaluasinya apakah selama ini sudah efektif atau belum mas?
- Narasumber : Eee kalau ditanya sudah efektif atau belum sih masih harus banyak perbaikan ya mas. Apalagi di komponen evaluasinya. Selama ini masih bersifat kualitatif. Jadi pengukutran keberhasilannya kebanyakan masih bersifat subjektif begitu.
- Dampak Pelatihan bagi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta**
- Penulis : Emm baik mas. Lalu ee apa dampak pelatihan itu bagi HMI cabang Yogyakarta mas?
- Narasumber : Eee tentunya pasti banyak ya dampak pelatihan bagi HMI. Tergantung jenis pelatihannya ya. Misal untuk LK 1 itu yang jelas untuk menambah kuantitas anggota HMI. Karena kan eee itu ya LK 1 itu kan sebagai gerbang untuk masuk HMI ya mas. Nah pelatihan selanjutnya itu kayak LK 2 dan LK 3 untuk regenerasi perkaderan. Jadi ee pelatihan itu juga bisa berguna untuk mengisi kekosongan kebutuhan yang ada di HMI.
- Penulis : Itu kan dari segi organisasi ya mas. Ee.. kalau dari segi individu kadernya bagaimana ya?
- Narasumber : Ya kalau itu bisa menambah keterampilan kader mas sesuai minat bakatnya. Dampaknya bagi kader ya meningkatkan nilai dari kader itu sendiri.
- Penulis : Ee.. apakah ada ini mas, ee dampak *training* itu apa bisa berdampak sampai eksisnya HMI sampai sekarang?
- Narasumber : Pastinya jelas ada ya. Pelatihan tentunya berdampak ya pada ee kelangsungannhidup HMI. Karna melalui pelatihan LK 1 itu kan ada anggota baru yang masuk. Dan regenerasi itu juga yaa terjaga seperti itu mas.

Penulis : Oke baik mas kira – kira itu dulu yang mau saya tanyakan. Nanti kalau ada tambahan saya hubungi mas lagi ya.
Narasumber : Oke oke mas baik.. Nanti hubungi saja kalau ada yang kurang ya.
Penulis : Baik mas terimakasih.

LAMPIRAN 3 : REDUKSI DATA

Sosok Ideal Kader Himpunan Mahasiswa Islam

Masalah yang diteliti	Tokoh						Analisis
	Agus Faryandi	Rachmat Syah	Idham Hamidi	Heri Irawan	Lian Rizaldi	Rusdi Kadir	
Sosok Ideal Kader HMI	Kalau sosok di HMI itu kan ada sosok ideal yang diinginkan HMI yang disebut dengan <i>ulil albab</i> . <i>Ulil Albab</i> ini kalau secara definisi yang ditulis di Khittah Perjuanga	Jadi kalau melihat tujuan HMI tadi ya mas. Ya sosok ideal kader yang diinginkan HMI itu <i>ulil albab</i> itu mas. Diharapkan dengan terwujudnya insan <i>ulil albab</i> nanti dapat membentuk masyarakat	Jadi sosok ideal kader HMI itu bisa kita lihat di tujuan HMI itu sendiri mas. Tujuan HMI MPO ya itu kan “terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan <i>ulil albab</i> yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan	Kalau melihat tujuan HMI jelas sosok koder ideal di HMI itu ada pada insan <i>ulil albab</i> . <i>Ulil albab</i> itu kalau kita klasifikasikan secara umum itu ada 4 (empat) kategori.	Di dalam khittah perjuangan itu secara umum ada 4 (empat) kriteria <i>ulil albab</i> itu ada <i>mu’abbid</i> , <i>mujahid</i> , <i>mujtahid</i> dan <i>mujadid</i> . <i>Mu’abbid</i> itu orang yang selalu taat	Jadi sosok ideal kader HMI itu bisa kita lihat di tujuan HMI itu sendiri mas. Tujuan HMI MPO ya itu kan “terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan <i>ulil</i>	

<p>n ini merupakan patokan nilai yang ada di organisasi kita yaitu HMI. Nah <i>ulil albab</i> ini adalah sosok manusia mahasiswa Islam yang memiliki kriteria yang dia itu bisa memiliki 4 (empat) karakter. 4 karakter, karakter pertama itu dia sebagai hamba Tuhan</p>	<p>yang diridhoi Allah SWT. <i>Ulil albab</i> itu kalau kita klasifikasikan secara umum itu ada 4 (empat) kategori. Sebenarnya ada banyak sih tapi secara umum saja ada empat. Eee empat karakter itu, eh atau kategori yg saya sampaikan tadi itu ya yang pertama itu <i>mu'abbid</i>, terus ada <i>mujtahid</i> lalu <i>mujahid</i> yang</p>	<p>masyarakat yang diridhoi Allah SWT". Di dalam dua tujuan tersebut ada dua frase. Frase yang pertama itu ya kita sebutnya frase perkaderan. Yang membentuk kader jadi insan <i>ulil albab</i> itu. Terus frase yang kedua itu frase perjuangan mas. Disitu HMI ingin berkontribusi utk mewujudkan tatanan masyarakat</p>	<p>Sebenarnya ada banyak sih tapi secara umum saja ada empat. Eee empat karakter itu, eh atau kategori yg saya Di dalam khittah perjuangan itu secara umum ada 4 (empat) kriteria <i>ulil albab</i> itu ada <i>mu'abbid</i>, <i>mujahid</i>, <i>mujtahid</i> dan <i>mujadid</i>. <i>Mu'abbid</i> itu orang yang selalu</p>	<p>beribadah kepada Allah. Ia selalu menjalankan perintah Allah dan menjauhi laranganNya. Kalau <i>mujtahid</i> itu orang yang menggunakan akalanya untuk berpikir dan memecahkan masalah atau berijtihad. Nah seorang <i>mujtahid</i> ini</p>	<p><i>albab</i> yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT". Di dalam dua tujuan tersebut ada dua frase. Frase yang pertama itu ya kita sebutnya frase perkaderan. Yang membentuk kader jadi insan <i>ulil albab</i> itu. Terus</p>
---	--	--	--	--	---

<p>yang disebut dengan <i>mu'abbid</i>. Terus yang kedua itu <i>mujtahid</i>, lalu yang ketiga itu ada <i>mujahid</i> dan yang keempat itu ada <i>mujadid</i>. Nah 4 (empat) itu lah kalau bicara mana yang pertama nanti itu kita bicara di waktu selanjutnya, di</p>	<p>terakhir itu <i>mujadid</i>. <i>Mu'abbid</i> itu orang yang taat beribadah ke Tuhan atau Allah, kalau <i>mujtahid</i> itu orang yang selalu <i>berijtihad</i>, terus <i>mujahid</i> itu kan seorang pejuang sama eee <i>mujadid</i> itu seorang pembaharu mas. Kalau <i>mujtahid</i> itu orang yang selalu <i>berijtihad</i>. Artinya orang tersebut</p>	<p>yang diridhoi Allah SWT. Secara singkat <i>ulil albab</i> itu cendekiawan muslim. Itu pengertian secara singkatnya. Kalau mau dijabarkan lebih lanjut <i>ulil albab</i> itu orang yang beriman, berilmu dan beramal. Dengan imannya dia meyakini atas kekuasaan Allah yang ada di langit dan di bumi, dengan ilmu ia mendalami</p>	<p>taat beribadah kepada Allah. Ia selalu menjalankan perintah Allah dan menjauhi laranganNya. sampaikan tadi itu ya ada yang pertama itu <i>mu'abbid</i>, terus ada <i>mujtahid</i> lalu <i>mujahid</i> yang terakhir itu <i>mujadid</i>.</p>	<p>merupakan sosok yang solutif. Inti dari kader ideal HMI adalah insan <i>ulil albab</i>. Secara singkat itu cendekiawan muslim. Itu pengertian secara singkatnya. Kalau mau dijabarkan lebih lanjut <i>ulil albab</i> itu</p>	<p>frase yang kedua itu frase perjuangannya mas. Disitu HMI ingin berkontribusi utk mewujudkan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Secara singkat <i>ulil albab</i> itu cendekiawan muslim. Itu pengertian secara singkatnya</p>
--	---	--	--	---	---

	<p>segmen selanjutnya. Tapi intinya ada 4 empat tadi itu, yang pertama bagaimana menjadi seorang hamba Tuhan yang baik, lalu <i>mujahid</i> itu orang yang selalu bersungguh-sungguh dalam berjuang, lalu <i>mujtahid</i> itu orang yang selalu</p>	<p>dengan ilmunya ia selalu berpikir sebelum bertindak. Dengan ilmunya dia berusaha untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Baik itu permasalahan yang dialaminya sendiri atau permasalahan umat <i>Mujahid</i> itu orang yang berjuang di jalan Allah. Berjuanginya itu ya bisa dalam bentuk</p>	<p>atas penciptaan Allah dan tentunya dia juga mengamalkan ajaran – ajaran ilahiyah.</p> <p>Di dalam khittah perjuangan itu secara umum ada 4 (empat) kriteria <i>ulil albab</i> itu ada <i>mu'abbid</i>, <i>mujahid</i>, <i>mujtahid</i> dan <i>mujadid</i>. <i>Mu'abbid</i> itu orang yang selalu taat beribadah kepada Allah. Ia selalu</p>		<p>orang yang beriman, berilmu dan beramal. Dengan imannya dia meyakini atas kekuasaan Allah yang ada di langit dan di bumi, dengan ilmu ia mendalami atas penciptaan Allah dan tentunya dia juga mengamalkan ajaran – ajaran ilahiyah.</p>	<p>. Kalau mau dijabarkan lebih lanjut <i>ulil albab</i> itu orang yang beriman, berilmu dan beramal. Dengan imannya dia meyakini atas kekuasaan Allah yang ada di langit dan di bumi, dengan ilmu ia mendalami atas penciptaan Allah dan</p>	
--	---	--	--	--	---	---	--

	<p><i>berijihad</i> dan <i>mujadid</i> itu seorang pembaharu.</p> <p>Iya soalnya kan HMI mengingkan tidak cuma mahasiswa atau sosok yang kapabel secara rasional, karena kan di Islam tu kita mengenal istilah yang ada</p>	<p>perang, bekerja, menuntut ilmu dan sebaliknya.</p> <p><i>Mujadid</i> itu seorang pembaharu. Artinya seorang <i>mujadid</i> keberadaannya dalam suatu masyarakat itu dapat membawa perubahan positif bagi masyarakat.</p> <p>Alasan kita memilih insan <i>ulil albab</i> ya sebagai insan cita tadi atau sosok ideal kader HMI</p>	<p>menjalankan perintah Allah dan menjauhi laranganNya. Kalau <i>mujtahid</i> itu orang yang menggunakan akal nya untuk berpikir dan memecahkan masalah atau berijihad. Nah seorang <i>mujtahid</i> ini merupakan sosok yang solutif. Lalu ada <i>mujahid</i> itu orang yang berjuang di jalan Allah. Ia tidak kenal lelah dan selalu bersemangat</p>			<p>tentunya dia juga mengamalkan ajaran – ajaran ilahiyah.</p> <p>Di dalam khittah perjuangan itu secara umum ada 4 (empat) kriteria <i>ulil albab</i> itu ada <i>mu'abbid</i>, <i>mujahid</i>, <i>mujtahid</i> dan <i>mujadid</i>. <i>Mu'abbid</i> itu orang yang selalu taat beribadah kepada</p>	
--	---	--	---	--	--	---	--

	<p><i>ulil ulilnya</i> – itu karna yang pertama itu sudah tertuang di khittah perjuangan HMI di bagian tujuannya.</p> <p>Di khittah perjuangan itu disebutkan bahwa insan cita HMI itu adalah <i>ulil albab</i>.</p> <p>Lalu alasan yang lainnya itu karna kami merasa sosok <i>ulil albab</i> itu memang yang paling sempurna bagi HMI.</p>	<p>itu karna yang pertama itu sudah tertuang di khittah perjuangan HMI di bagian tujuannya.</p> <p>Di khittah perjuangan itu disebutkan bahwa insan cita HMI itu adalah <i>ulil albab</i>.</p> <p>Lalu alasan yang lainnya itu karna kami merasa sosok <i>ulil albab</i> itu memang yang paling sempurna bagi HMI.</p>	<p>dalam menegakkan nilai – nilai kebenaran ilahiyah. Dan yang terakhir itu ada <i>mujadid</i> yakni seorang pembaharu. <i>Mujadid</i> itu orang yang kreatif dan dapat membawa perubahan sosial seperti itu.</p> <p>Ya seperti yang sudah saya katakan tadi, ee <i>ulil albab</i> itu sudah mencakup semuanya. Dari segi iman, ilmu</p>			<p>Allah. Ia selalu menjalankan perintah Allah dan menjauhi laranganNya. Kalau <i>mujtahid</i> itu orang yang menggunakan akalanya untuk berpikir dan memecahkan masalah atau berijtihad. Nah seorang <i>mujtahid</i> ini merupakan sosok</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

	<p>dia bagus. Kalo <i>ulil albab</i> keduanya ada sekaligus kita menginginkan karna di akhir itu ada frase tujuan di HMI itu “menciptakan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT”. Nah dari sosok <i>ulil albab</i> ini nanti ada berapa banyak itu nanti</p>	<p>Karna <i>ulil albab</i> itu tidak hanya orang yang berilmu saja, tetapi secara spiritual keagamaan ia juga baik. Jadi antara ilmu, agama dan kontribusi terhadap sosial itu sudah ada di diri <i>ulil albab</i>. Karena menjadi <i>ulil albab</i> itu tidak mudah ya mas, tentunya usaha yang dilakukan harus banyak juga. Ya</p>	<p>dan amal. HMI berfokus pada pengembangan kepribadian kadernya. Kalau cara untuk mengoptimalkan perkembangan kepribadian kader itu dengan kegiatan – kegiatan seperti kajian, sholat berjamaah, <i>rihlah</i>, dan kegiatan – kegiatan pelatihan yang diadakan HMI mulai dari LK 1</p>			<p>yang solutif. Lalu ada <i>mujahid</i> itu orang yang berjuang di jalan Allah. Ia tidak kenal lelah dan selalu bersemangat dalam menegakkan nilai – nilai kebenaran ilahiyah. Dan yang terakhir itu ada <i>mujadid</i> yakni seorang pembaharu. <i>Mujadid</i> itu orang yang</p>	
--	---	--	--	--	--	---	--

	<p>diharapkan bisa menciptakan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah. Ya isitilahnnya ada masyarakat <i>rabbani</i>, masyarakat <i>madani</i>, ya mirip – mirip lah.</p> <p>Ya seperti.. seperti organisasi yang lain lah ya. Otomatis ada pelatihan – pelatihannya. Ada ee</p>	<p>usaha – usaha yang dilakukan di HMI khususnya di cabang Yogyakarta itu ada pelatihan – pelatihan yang kita berikan untuk kader – kader disini, lalu juga pendampingan di komisariat masing – masing.</p> <p>Di komisariat itu kader – kader ee lebih banyak menerima pendidikanannya mas. Lewat kajian,</p>	<p>sampai 3, <i>senior course, training KOHATI dan training – training</i> lainnya seperti itu.</p>			<p>kreatif dan dapat membawa perubahan sosial seperti itu.</p> <p>Ya seperti yang sudah saya katakan tadi, ee <i>ulil albab</i> itu sudah mencakup semuanya. Dari segi iman, ilmu dan amal.</p> <p>HMI berfokus pada pengembangan kepribadian kadernya. Kalau cara</p>	
--	--	--	---	--	--	--	--

	<p>apa namanya rekrutmen, di awal itu ada yang kita sebut itu namanya Latihan Kader 1 gitu kan. Ini fokusnya memang ke pengenalan ee nilai – nilai yang dibawa HMI, bagaimana aturan – aturan di HMI, ya fokus disitu. Jadi semuanya lebih ke</p>	<p>diskusi dan kegiatan yang lain. Yang intinya menunjang sisi keilmuan, agama, akhlak dan sosial kader itu sendiri.</p>			<p>untuk mengoptimalkan perkembangan kepribadian kader itu dengan kegiatan – kegiatan seperti kajian, sholat berjamaah, <i>rihlah</i>, dan kegiatan – kegiatan pelatihan yang diadakan HMI mulai dari LK 1 sampai 3, <i>senior course, training</i> KOHATI</p>	
--	---	--	--	--	--	--

	<p>pengenalannya sama seperti produk lahmas ya. Ada tahap pengenalan di awal lalu ke tahap – tahap selanjutnya. Setelah itu nanti eee setelah LK 1 ada jenjang selanjutnya. Artinya setelah calon kader atau calon anggota ini mengenal, dan menerima</p>					<p>dan <i>training – training</i> lainnya seperti itu.</p>	
--	---	--	--	--	--	--	--

dan sudah siap untuk menjadi anggota, sudah siap untuk berproses dia bisa melanjutkan ke jenjang pelatihan umum selanjutnya itu <i>intermediate training</i> , LK 2 atau latihan kader 2, itu nanti kita fokusnya lebih banyak ke ee pengusaha nalar kritis							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p>bagaimna na kader ini bisa lebih tajam dalam menganali sa isu, topik, lebih kesana nanti. Karena bahasanny a topik – topik. Lalu lanjutanny a lagi kita masuk ke ranah <i>advance training</i> atau LK3 (Latihan Kader 3) itu disana nanti lebih banyak</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

	akan dibahas itu tentang bagaimana membuat konsep – konsep tertentu di bidang – bidang.						
--	---	--	--	--	--	--	--

Analisis:

1. Sosok kader yang ideal bagi HMI ialah kader yang memiliki sifat *ulil albab*.
2. *Ulil albab* adalah seorang cendekiawan muslim. Ia tidak hanya pandai dalam hal intelektualitas, tetapi juga unggul dalam hal spiritualitas.
3. Insan *ulil albab* secara umum yang termaktub di dalam khittah perjuangan HMI memiliki 4 karakter, yakni: *mu'abbid*, *mujtahid*, *mujahid* dan *mujadid*.
4. *Mu'abbid* adalah orang yang taat beribadah kepada Allah SWT. Ia senantiasa menghadirkan sifat – sifat Allah dalam kehidupannya.

5. *Mujtahid* adalah orang yang selalu berpikir dalam setiap kegiatannya. Dengan ilmunya ia berusaha untuk memecahkan problematika yang ada di masyarakat.
6. *Mujahid* adalah orang yang berjuang di jalan Allah. Perjuangan tidak selalu di dalam medan perang, tetapi juga dalam bekerja, menuntut ilmu, melawan hawa nafsu dan sebagainya.
7. *Mujadid* adalah seorang pembaharu. Ia adalah orang yang kreatif dan inovatif serta mampu membawa perubahan bagi lingkungan masyarakat.
8. Alasan HMI memilih insan *ulil albab* sebagai sosok kader yang ideal ialah karena sosok *ulil albab* merupakan sosok yang sempurna. Ia memiliki keseimbangan iman, ilmu dan amal.
9. Usaha – usaha yang dilakukan HMI dalam membentuk kader sebagai insan *ulil albab* dilakukan dengan cara baik formal maupun informal. Kegiatan formal yang dilakukan seperti kegiatan pelatihan. Kegiatan informal yang dilakukan seperti *rihlah*, diskusi, *tadabur* alam dan sebagainya.

Sistem Pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta

Masalah yang diteliti	Tokoh						Analisis
	Agus Faryandi	Rachmat Syah	Idham Hamidi	Heri Irawan	Lian Rizaldi	Rusdi Kadir	
Proses Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta	Ada ee apa namanya rekrutmen, di awal itu ada yang kita sebut itu namanya Latihan Kader 1 gitu kan. Ini fokusnya memang ke perkenalan ee nilai – nilai yang dibawa HMI, bagaimana aturan – aturan di HMI, ya fokus disitu. Jadi semuanya lebu ke pengenalan.ya	Bentuk pendidikan yang ada di HMI itu ada 3 (tiga). Ada pendidikan pelatihan umum, lalu ada pendidikan pelatihan khusus dan pendidikan keluarga. nah untuk pendidikan pelatihan umum itu ee pelatihan yang secara umum rutin dilakukan oleh HMI. seperti LK 1, LK 2 dan LK 3.	Bentuk pelatihan di HMI itu umumnya ada 3, yakni: Pendidikan pelatihan umum, pendidikan pelatihan khusus dan pendidikn keluarga. Pendidikan pelatihan umum itu seperti LK 1, LK 2 dan LK 3. Pendidikan Pelatihan khusus itu ada macam – macam. Intinya untuk mengoptimalkan	Ya kalo berbicara orentasinya kemana itu atau goalnya kemana itu kan yake sosok itu tadi mas, <i>ulil albab</i> . Pelatihan khusus di HMI itu ada LK 1, LK 2 dan LK 3. pelatihan umum itu ee pelatihan yang secara umum rutin dilakukan oleh HMI. seperti LK 1, LK 2 dan LK	Eee sebenarnya kalau bicara <i>training</i> tergantung ini ya, pertama terkadang kita melihat kepemimpinan sekarang ini fokus di hal apa. Nah jadi misalkan kita melihat ketua umum di cabang Yogyakarta fokusnya ingin ee di ranah regulasi dan menata struktur dengan baik misalnya. Kalo	Sesuai dengan yang ada di pedoman perkaderan ya. Bentuk pelatihan di HMI itu ada 3. Adan Pendidikan umum, khusus dan keluarga. Ketiganya memiliki fungsi berbeda. Sebagian besar pelatihan yang secara formal di HMI berbentuk pemberian	

<p>sama seperti produk lah mas ya. Ada tahap perkenalan di awal lalu ke tahap – tahap selanjutnya. Setelah itu nanti eee setelah LK 1 ada jenjang selanjutnya. Artinya setelah calon kader atau calon anggota ini mengenal, dan menerima dan sudah siap untuk menjadi anggta, sudah siap untuk berproses dia bisa melanjutkan ke jenjang pelatihan umum selanjutnya itu</p>	<p>LK 1 itu bisa dibilang pintu gerbang kader muda untuk jadi kader HMI. LK 1 itu pelatihan yang sifatnya memperkenalkan HMI kepada calon anggota yang ikut pelatihan tersebut. Karena di LK 1 itu materi – materinya materi asas, tujuan, usaha dan independensi HMI. Terus ada juga materi sejarah, atribut HMI dan beberapa materi penunjang lainnya. Intinya LK 1 itu agar calon anggota itu</p>	<p>potensi dari kader itu sendiri. Beberapa contoh pendidikan pelatihan khusus itu ada SC, <i>training</i> Manajemen Organisasi, <i>training</i> logika, <i>training</i> filsafat dan sebagainya. Inti dari pendidikan pelatihan khusus untuk mengembangkan jati diri dan mengoptimalkan potensi diri kader. Pendidikan keluarga itu ada</p>	<p>3. LK 1 itu bisa dibilang pintu gerbang kader muda untuk jadi kader HMI. LK 1 itu pelatihan yang sifatnya memperkenalkan HMI kepada calon anggota yang ikut pelatihan tersebut. Karena di LK 1 itu materi – materinya materi asas, tujuan, usaha dan independensi HMI. Terus ada juga materi sejarah, atribut HMI dan beberapa materi penunjang lainnya. Intinya LK 1 itu agar calon anggota itu menjadi tahu</p>	<p>kita melihat cabang yang setahun ke belakang ini memang fokusnya disana. Fokusnya di menata struktur dengan baik dan bagaimana regulasi berjalan dengan baik. Bentuk pelatihan di HMI itu umumnya ada 3, yakni: Pendidikan pelatihan umum, pendidikan pelatihan khusus dan pendidkn keluarga. Pendidikan pelatihan umum itu seperti LK 1, LK 2 dan LK 3. Pendidikan</p>	<p>materi kpeada peserta. Tapi kalau saat LK 2 itu ada yang namanya survey langsung ke lapangan. Jadi peserta terjun langsung melihat kondisi terkait tentang tema dari LK 2 tersebut mas. Pedoman landasan kami (dalam melakukan pelatihan), konstitusi dan khittah perjuangan HMI. Di konstitusi itu ada AD/ART dan pedoman – pedoman lainnya. semua</p>	
---	--	--	--	--	--	--

<p><i>intermediet training</i>, LK 2 atau latihan kader 2, itu nanti kita fokusnya lebih banyak ke ee pengasahan nalar kritis bagaimnana kader ini bisa lebih tajam dalam menganalisa isu, topik, ee lebih kesana nanti. Karena bahasannya topik – topik. Lalu lanjutannya lagi kita masuk ke ranah ee <i>advance training</i> atau LK3 (Latihan Kader 3) itu disana nanti lebih banyak</p>	<p>menjadi tahu tentang HMI. LK 2 atau <i>intermediate training</i> itu lanjutan dari pelatihan yang ada di LK 1. Kalau LK 1 itu hanya sebatas pengenalan saja, kalau LK 2 itu lebih menguji analisis dan intelektualitas kader HMI. Karena di LK 2 itu ada kasus atau tema yang di bahas. misal tentang ekologi, ya nanti materi materinya kebanyakan tentang ekologi seperti itu, disamping ada juga materi</p>	<p>pertama, kedua dan ketiga. Basisnya itu di komisariat, cabang dan pengurus besar. Pendidikan keluarga ini bertujuan untuk menciptakan rasa kepemilikan kader terhadap HMI. LK 1 itu bisa dibilang pintu gerbang kader muda untuk jadi kader HMI. LK 1 itu pelatihan yang sifatnya memperkenalkan HMI kepada calon anggota yang ikut pelatihan tersebut. Karena di LK 1 itu</p>	<p>tentang HMI. LK 2 atau <i>intermediate training</i> itu lanjutan dari pelatihan yang ada di LK 1. Kalau LK 1 itu hanya sebatas pengenalan saja, kalau LK 2 itu lebih menguji analisis dan intelektualitas kader HMI. Karena di LK 2 itu ada kasus atau tema yang di bahas. misal tentang ekologi, ya nanti materi materinya kebanyakan tentang ekologi seperti itu, disamping ada juga materi pengantar</p>	<p>Pelatihan khusus itu ada macam – macam. Intinya untuk mengoptimalkan potensi dari kader itu sendiri. Beberapa contoh pendidikan pelatihan khusus itu ada SC, <i>training</i> Manajemen Organisasi, <i>training</i> logika, <i>training</i> filsafat dan sebagainya. Inti dari pendidikan pelatihan khusus untuk mengembangkan jati diri dan mengoptimalkan potensi diri kader.</p>	<p>itu menjadi landasan dalam melakukan pelatihan di HMI. Kalau lebih khusus lagi itu di Pedoman Perkaderan HMI. Disitu dijelaskan secara lengkap konseptual perkaderan di HMI. Nah model pendidikan di HMI yang 3 (tiga) itu ada disana semua. Selain itu ya kita juga mengacu pada khittah perjuangan. Khittah perjuangan itu ya sudah seperti nafas</p>
---	---	---	--	---	--

<p>akan dibahas itu tentang bagaimana membuat konsep – konsep tertentu di bidang – bidang misalkan ada ekonomi kreatif, bagaimana tentang hukum berkeadilan, ya seperti itu.</p> <p>Cuman pengalaman yang sudah dilakukan oleh cabang Yogyakarta itu memang ada beberapa <i>training</i> khusus selain <i>training</i> – <i>training</i> regular tadi seperti ada</p>	<p>pengantar filsafat dan logikanya ya. Intinya LK 2 itu eee menguji dan mengasah daya analisis kader sehingga kader HMI itu menjadi kritis dan solutif.</p> <p>LK 3 atau <i>advanced training</i>. Di LK 3 itu lebih difokuskan untuk bagaimana seorang kader HMI itu dapat memberikan gagasan untuk perubahan bangsa. jadi levelnya semakin naik. kalau di HMI itu LK 1 itu untuk pengenalan, LK 2 itu mengasah</p>	<p>materi – materinya materi asas, tujuan, usaha dan independensi HMI.</p> <p>LK 2 atau <i>intermediate training</i> itu lanjutan dari pelatihan yang ada di LK 1. Kalau LK 1 itu hanya sebatas pengenalan saja, kalau LK 2 itu lebih menguji analisis dan intelektualitas kader HMI.</p> <p>Sebagian besar pelatihan yang secara formal di HMI berbentuk pemberian materi kepada peserta. Tapi</p>	<p>filsafat dan logikanya ya. Intinya LK 2 itu eee menguji dan mengasah daya analisis kader sehingga kader HMI itu menjadi kritis dan solutif.</p> <p>kalau berbicara LK1, LK2 dan LK3 ini yang mengkonsep adalah ada forumnya mas. Forumnya itu lokakarya namanya. Jadi forum para pengader se nasional itu nanti berkumpul untuk mengevaluasi ee di semua cabang nanti di forum itu. Itu nanti ada rumusan ulang</p>	<p>Pendidikan keluarga itu ada 3. Pendidikan keluarga pertama, kedua dan ketiga. Basisnya itu di komisariat, cabang dan pengurus besar.</p> <p>Pendidikan keluarga ini bertujuan untuk menciptakan rasa kepemilikan kader terhadap HMI.</p> <p>LK 1 itu bisa dibilang pintu gerbang kader muda untuk jadi kader HMI. LK 1 itu pelatihan yang sifatnya memperkenalkan HMI kepada</p>	<p>atau landasan geraknya HMI mas. Karena distitu ada asas, tujuan, usaha dan sifat HMI.</p> <p>Untuk implementasi ya mas, ee untuk implementasi itu aaa sebenarnya semua pelatihan yang ada di HMI hapir sama ya. Jadi semisal komisariat mau mengadakan LK 1 atau pelatihan keahlian gitu mereka bentuk kepanitiaannya. Lalu nanti panitia itu</p>
---	---	---	--	---	--

<p>training yang sifatnya keguruan ya itu namanya <i>senior course</i>. Nanti disana uitu matreri dan yang disampaikan itu lebih banyak tentang menjadi seorang tutr, menjadi seorang ee apa namanya ya.. pemandu lah istilahnya kalau di HMI itu ya. Jadi dia dilatih bagaimana dia nanti akan bertugas sebagai pemateri, instruktur di pelatihan – pelatihan regular di HMI.</p>	<p>daya kritis lalu LK 3 itu kader HMI harus bisa memberikan gagasan untuk pembangunan bangsa dan masyarakat. Pendidikan pelatihan khusus itu pelatihan keahlian yang diberikan untuk kader HMI sesuai dengan kebutuhannya. Maksudnya pendidikan keahlian itu seperti <i>training</i> politik, <i>training</i> manajemen organisasi, <i>training</i> filsafat, <i>training</i> jurnalistik, <i>senior course</i> dan <i>training</i> –</p>	<p>kalau saat LK 2 itu ada yang namanya survey langsung ke lapangan. Jadi peserta terjun langsung melihat kondisi terkait tentang tema dari LK 2 tersebut mas. Untuk implementasi ya mas, ee untuk implementasi itu aaa sebenarnya semua pelatihan yang ada di HMI hapir sama ya. Jadi semisal komisariat mau mengadakan LK 1 atau pelatihan keahlian gitu mereka bentuk kepanitiaannya.</p>	<p>disitu seperti itu. Bentuk pelatihan di HMI itu umumnya ada 3, yakni: Pendidikan pelatihan umum, pendidikan pelatihan khusus dan pendidickn keluarga. Bentuk pelatihan di HMI itu umumnya ada 3, yakni: Pendidikan pelatihan umum, pendidikan pelatihan khusus dan pendidickn keluarga. Hampir seluruh pelatihan di HMI itu bentuknya</p>	<p>calon anggota yang ikut pelatihan tersebut. Karena di LK 1 itu materi – materinya materi asas, tujuan, usaha dan independensi HMI. LK 2 atau <i>intermediate training</i> itu lanjutan dari pelatihan yang ada di LK 1. Kalau LK 1 itu hanya sebatas pengenalan saja, kalau LK 2 itu lebih menguji analisis dan intelektualitas kader HMI. Sebagian besar pelatihan yang</p>	<p>membuat proposal kegiatan pelatihan tersebut. Lalu diserahkan ke cabang. Kalau untuk LK 1 harus disetujui oleh cabang karna itu pelatihan yang bersifat pokok ya mas. Tapi untuk <i>training</i> – <i>training</i> keahlian yang lain biasanya cabang hanya mengetahui seperti itu. Setelah proposal masuk nanti akan disiapkan pemandu pelatihan oleh KPC. Pemandu itu bertugas</p>	
--	--	--	--	---	---	--

	<p>Jadi itu yang yang pertama. Terus juga ada pelatihan – pelatihan yang sifatnya perbidang ya. Misalkan pelatihan organisasi, pelatihan jurnalistik, pelatihan politik, kewirausahaan, kemarin ada pelatihan terkait advokasi di cabang Yogya. Nah itu disesuaikan dengan kebutuhan kader. Jadi misalkan kita membutuhkan pelatihan tertentu jadi</p>	<p><i>training</i> lainnya. Untuk <i>training</i> – <i>training</i> itu sifatnya kondisional tergantung minat dan bakat serta kebutuhan organisasi sama kebutuhan kader di HMI Cabang Yogya.</p> <p>Pendidikan keluarga itu sifatnya informal. jadi ya penanaman nilai – nilai itu dilakukan secara informal, seperti diskusi di komisariat, tadabur alam, dan lain – lain. Kalau pendidikan keluarga itu dibagi jadi</p>		<p><i>classical</i> dan <i>camp</i>. Jadi peserta banyak menerima materi dan dianjurkan untuk mengingap selama pelatihan. Sebagian besar bentuk pelatihan di HMI sama mas. Hanya saja untuk LK 2 nanti ada yang namanya observasi lapangan di hari terakhir.</p> <p>Kalau evaluasi sih jadi untuk kader yang mengikuti pelatihan itu dilakukan evaluasi setiap harinya. Ada evaluasi harian</p>	<p>secara formal di HMI berbentuk pemberian materi kepada peserta. Tapi kalau saat LK 2 itu ada yang namanya survey langsung ke lapangan. Jadi peserta terjun langsung melihat kondisi terkait tentang tema dari LK 2 tersebut mas.</p>	<p>untuk mendampingi dan menilai peserta selama pelatihan berlangsung. Kalau untuk lamanya pelatihan itu berbeda – beda ya mas. Biasanya LK 1 itu 3 (tiga) hari, LK 2 itu 7 (tujuh) hari dan LK 3 itu 5 (lima) hari. Tapi kalau untuk pelaksanaan pelatihan khusus itu ee harinya tergantung sih mas. Karna tiap pelatihan berbeda beda.</p>	
--	--	---	--	---	---	--	--

	<p>kita konsepkan lalu kita laksanakan. Jadi tidak setiap tahun ada pelatihan itu tapi sesuai kebutuhan.</p> <p>Eee.. kalau merumuskan itu tadi berbeda ya dengan yang sifatnya regular dan incidental ya. Kalau incidental ini biasanya langsung dibuat tim sama cabang. Jadi pengurus cabang itu terutama di bidang PPU ya itu biasanya membuat tim yang orang – orangnya</p>	<p>pendidikan keluarga semester 1, 2 dan 3 mas. Eee di pedoman perkaderan itu ada ee penjelasan lebih lengkap mengenai bentuk pendidikan di HMI.</p> <p>Kita melakukan 2 (dua) analisis dalam menilai kebutuhan dari segi organisasi maupun dari sisi kader sendiri Semisal sebelum kita mau mengadakan <i>training</i> untuk pemandu atau <i>senior course</i>, dari segi organisasi kita melihat terlebih</p>		<p>selama pelatihan dan hasil evaluasi tersebut dipajang gitu jadi peserta juga bisa liatnya. Karena evaluasi mencakup kegiatan tiap hari maka penilaiannya juga dilakukan setiap hari. Komponen yang dievaluasi itu ada reaksi peserta, keaktifan, gagasan dan sikap peserta selama pelatihan.</p>			
--	---	---	--	---	--	--	--

	<p>berasal dari yang sudah ikut senior corse tadi ya.</p> <p>kalau berbicara LK1, LK2 dan LK3 ini yang mengkonsep adalah ada forumnya mas. Forumnya itu lokakarya namanya. Jadi forum para pengader se nasional itu nanti berkumpul untuk mengevaluasi ee di semua cabang nanti di forum itu. Itu nanti ada rumusan ulang disitu seperti itu.</p>	<p>dahulu apakah pada periode ini HMI cabang jogja itu kekurangan pemandu atau tidak. Semisal kita kekurangan pemandu, maka kita harus adakan <i>senior course</i> tersebut. Dan biasanya cabang selalu berkoordinasi dengan komisariat beberapa kali dalam satu periode. Dalam koordinasi tersebut istilahnya saling sharing lah antara komisariat dengan cabang begitu.</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

	<p>Eee mengingat cukup banyak komisarat di Yogya yang cukup mandiri jadi mereka sudah bisa membuat sendiri. Contoh kalau di <i>training</i> poltik itu temen – temen di FH UII. Mereka bisa dibilang sering mungkin bisa dibilang tiap tahun mengadakan <i>training</i> itu. Jadi memang itu lingkupnya di cabang, Cuma karna komisariat pun juga punya hak gitu kan jadi kalau mampu</p>	<p>Biasanya dalam satu periode itu dilakukan 3 (tiga) kali rapat koordinasi dengan komisariat. Di awal, tengah dan ee akhir kepengurusan. Seperti itu. Tapi kan juga ada Koorkom ya sebagai penghubung antara cabang dan komisariat mas. Jadi cabang juga meminta info kepada koorkom tentang kondisi komisariat dan kader – kadernya gitu.</p> <p>Untuk desain pelatihan itu secara garis</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>tidak masalah. Kalo komisariat tidak mampu baru cabang turun.</p> <p>Ya kalo berbicara orientasinya kemana itu atau goalnya kemana itu kan yake sosok itu tadi mas, <i>ulil albab</i>.</p> <p>Eee sebenarnya kalau bicara <i>training</i> tergantung ini ya, pertama terkadang kita melihat kepemimpinan sekarang ini fokus di hal apa. Nah jadi misalkan kita</p>	<p>besar semua pelatihan yang ada di HMI bentuknya sama mas. Pelatihan dilakukan dengan beberapa hari biasanya 3 (tiga) sampai 7 (tujuh) hari. Kalau untuk pelatihan sendiri dilakukan secara menginap ya atau <i>camp</i> gitu mas. Nanti ee peserta itu diberikan beberpa materi yang ee terkait pelatihan tersebut. Selain pemberian materi saja, ee semua peserta <i>training</i> itu diminta bahkan dipaksa ya untuk bisa aktif di</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

	<p>melihat ketua umum di cabang Yogyakarta fokusnya ingin ee di ranah regulasi dan menata struktur dengan baik misalnya. Kalo kita melihat cabang yang setahun ke belakang ini memang fokusnya disana. Fokusnya di menata struktur dengan baik dan bagaimana regulasi berjalan dengan baik.</p> <p>Eee.. pelatihan yang mana</p>	<p>dalam forum diskusi pada saat pelatihan. Karna sebenarnya yang ingin kita asah adalah daya kritis kader dan pemikirannya gitu mas.</p> <p>Sebagian besar pelatihan yang secara formal di HMI berbentuk pemberian materi kepada peserta. Tapi kalau saat LK 2 itu ada yang namanya survey langsung ke lapangan. Jadi peserta terjun langsung melihat kondisi terkait tentang tema dari LK 2 tersebut mas.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>mas? Soalnya kalau bicara LK1, LK 2 dan LK 3 sudah regular jadi tu sudah tetap ada todak diubah. Cuman kalau berbicara pelatihan yang lain, pelatihan yang lain itu ee sejauh ini memang ee kami memang masih ee apa namanya ya, ee masih belum meramu atau belum membuat system evaluasi yang sistematis ya. Sehingga mungkin masih melihat keberhasilan suatu pelatihan itu dari</p>	<p>Pedoman landasan kami (dalam melakukan pelatihan), konstitusi dan khittah perjuangan HMI. Di konstitusi itu ada AD/ART dan pedoman – pedoman lainnya. semua itu menjadi landasan dalam melakukan pelatihan di HMI. Kalau lebih khusus lagi itu di Pedoman Perkaderan HMI. Disitu dijelaskan secara lengkap konseptual perkaderan di HMI. Nah model pendidikan di HMI yang 3</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>kuantitas peserta. Jai kita masih terus memperbaiki system yang ada.</p> <p>Eee kalau pelatihan selain yang ada di konstitusi tu kana da AD/ART, ada Khittah Perjuangan juga sebagai sumber nilainya, ada juga pedoman pedoman yang lain. Ada pedoman perkaderan, pedoman kesekretariatan, pedemoan keuangan, pedoman atribut dan</p>	<p>(tiga) itu ada disana semua. Selain itu ya kita juga mengacu pada khittah perjuangan. Khittah perjuangan itu ya sudah seperti nafas atau landasan geraknya HMI mas. Karena distitu ada asas, tujuan, usaha dan sifat HMI.</p> <p>Untuk implementasi ya mas, ee untuk implementasi itu aaa sebenarnya semua pelatihan yang ada di HMI hapir sama ya. Jadi semisal komisariat mau mengadakan LK 1 atau pelatihan</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

	<p>sebagainya. Itu nanti tergantung training yang mau diadakan.</p> <p>untuk LK 1 untuk waktunya memang biasanya sudah diagendakan oleh cabang. Pada saat mahasiswa baru itu mmmasuk. Pada saat itu. Yaa pelaksanaannya 3 sampai 4 bulan setelah mahasiswa baru itu masuk. Ah nanti tiap – tiap komisariat mengajukan proposal ke cabang jika</p>	<p>keahlian gitu mereka bentuk kepanitiaannya. Lalu nanti panitia itu membuat proposal kegiatan pelatihan tersebut. Lalu diserahkan ke cabang. Kalau untuk LK 1 harus disetujui oleh cabang karna itu pelatihan yang bersifat pokok ya mas. Tapi untuk <i>training</i> – <i>training</i> keahlian yang lain biasanya cabang hanya mengetahui seperti itu. Setelah proposal masuk nanti akan disiapkan</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

	<p>akan mengadakan LK 1. Nanti sama cabang akan diatur waktunya. Jadi diatur jadwal LK 1 dalam 1 periode seperti itu. Nanti setelah proposal ndisetujui baru komisariat membentuk panitia pelaksana pelatihan seperti itu. Itu untuk LK 1 ya mas. Jadi untuk LK 1 tidak ada proses seleksi calon pesertanya, tetapi kalau LK 2 dan LK 3 menggunakan seleksi calon</p>	<p>pemandu pelatihan oleh KPC. Pemandu itu bertugas untuk mendampingi dan menilai peserta selama pelatihan berlangsung. Kalau untuk lamanya pelatihan itu berbeda – beda ya mas. Biasanya LK 1 itu 3 (tiga) hari, LK 2 itu 7 (tujuh) hari dan LK 3 itu 5 (lima) hari. Tapi kalau untuk pelaksanaan pelatihan khusus itu ee harinya tergantung sih mas. Karna tiap pelatihan berbeda beda. Tapi biasanya</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

	<p>peserta untuk mengikuti <i>training</i> tersebut.</p> <p>Ooh.. untuk bentuk pelatihan di HMI seperti yang sudah saya jelaskan tadi mas. Hampir seluruh pelatihan di HMI itu bentuknya <i>classical</i> dan <i>camp</i>. Jadi peserta banyak menerima materi dan dianjurkan untuk menginap selama pelatihan. Sebagian besar bentuk pelatihan di</p>	<p>sih 3 har mas. Gitu. Dan secara umum ya pelatihan di HMI itu ee mengharuskn pesert untuk selalu <i>stay</i> di lokasi dan menginap. Karna penilaiannya itu ee tidak hanya dari itu ya, dari keaktifan di dalam kelas, tapi juga kita nilai perubahan sikapnya kader, keseriusan mereka menjalani pelatihan, dan bagaimana ibadahnya mereka kita perhatikan juga mas. Seperti itu sih kalau secara umum mas.</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>HMI sama mas. Hanya saja untuk LK 2 nanti ada yang namanya observasi lapangan di hari terakhir.</p> <p>Eee iya kalo di cabang jogja itu ada yang namanya juklak mas. Buku petunjuk pelaksanaan LK 1. Tapi baru LK1 aja mas. Eee kedepannya untuk pelatihan yang lain akan kita bikinkan juga juklaknya mas seperti eee LK 2 dan LK 3 nanti akan kami bikinkan juklaknya mas.</p>	<p>Kalau evaluasi sih jadi untuk kader yang mengikuti pelatihan itu dilakukan evaluasi setiap harinya. Ada evaluasi harian selama pelatihan dan hasil evaluasi tersebut dipajang gitu jadi peserta juga bisa liatnya. Karena evaluasi mencakup kegiatan tiap hari maka penilaiannya juga dilakukan setiap hari. Komponen yang dievaluasi itu ada reaksi peserta, keaktifan,</p>					
--	---	---	--	--	--	--	--

	<p>Ya kami evaluasi dari pelaksanaannya mas. Karena kalau pra kegiatan itu kan sudah bisa diselesaikan oleh teman – teman panitia ya mas. Nah kalau pada saat pelaksanaan tu yang dievaluasi ya eemm dari segi pemandu, kelancaran forum, dan juga efektifitas penyampaian materi.</p> <p>Eee sejauh ini sih untuk sikap pesertaitu kan ee ada penilaian juga</p>	<p>gagasan dan sikap peserta selama pelatihan.</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>di akhir ya. Jadi masih dalam satu rangkaian acara pelaksanaan pelatihan tersebut. Biasanya yang dinilai itu adalah sikap, akhlak, pengetahuan mereka apakah mereka rajin beribadah tidak terus menerus sebagainya. Tapi kami belum bisa mengevaluasi sampai efek pasca pelatihannya. Itu masih belum. Kita masih meramu atau merumuskan proses evaluasi</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>pasca pelatihan ini bagaimana. eee karna kan kita juga tidak bisa asuntif gitu ya.</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--

Analisis:

1. Proses pelatihan yang ada di HMI mulai dari pra, saat pelatihan dan pasca pelatihan ialah menilai kebutuhan pelatihan, mendesain pelatihan, implementasi pelatihan dan mengevaluasi pelatihan.
2. Menilai kebutuhan pelatihan memperhatikan kebutuhan organisasi dan kebutuhan kader.
3. Mendesain pelatihan HMI
4. Implementasi pelatihan HMI, Pelatihan HMI dilakukan di dalam kelas dengan metode pemberian materi dan diskusi. Untuk beberapa pelatihan dilakukan juga observasi.
5. Evaluasi pelatihan HMI dilakukan evaluasi baik dari segi program pelatihannya yang berhubungan dengan organisasi maupun evaluasi peserta.
6. Evaluasi peserta memperhatikan respon peserta selama pelatihan, sikap peserta, keaktifan dan ketekunan beribadah.
7. *Follow up* setelah pelatihan lebih banyak dilakukan oleh masing – masing komisariat. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan sumber daya cabang dalam melakukan *follow up* serta agar komisariat dapat lebih aktif memantau perkembangan kadernya.
8. HMI memiliki beberapa jenis atau bentuk pelatihan, diantaranya ialah pendidikan pelatihan umum, pendidikan pelatihan khusus dan pendidikan keluarga.
9. Pendidikan pelatihan umum merupakan pelatihan pokok atau wajib yang ada di HMI. Pelatihan – pelatihan pokok tersebut ialah LK 1, LK 2 dan LK 3.

10. Pendidikan pelatihan khusus ialah pelatihan yang diadakan untuk memenuhi kebutuhan organisasi serta menunjang minat dan bakat kader. Pelatihan – pelatihan tersebut dapat berupa *training* jurnalistik, *training* filsafat, *senior course*, *training* manajemen organisasi dan sebagainya.
11. Pendidikan keluarga merupakan pendidikan yang diterima oleh para kader selama mereka berkegiatan di HMI. Pendidikan keluarga dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu: pendidikan keluarga semester pertama, pendidikan keluarga semester kedua, pendidikan keluarga semester ketiga dengan muatan yang berbeda – beda pada tiap tingkatannya.

Dampak Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta

Masalah yang diteliti	Tokoh						Analisis
	Agus Faryandi	Rachmat Syah	Idham Hamidi	Heri Irawan	Rizaldi	Rusdi Kadir	
Dampak Pelatihan bagi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta	Tentunya pasti banyak dampak pelatihan bagi HMI. Tergantung jenis pelatihannya ya. Misal untuk LK 1 itu yang jelas untuk menambah kuantitas anggota HMI. Karena LK 1 itu sebagai gerbang untuk masuk HMI. Nah pelatihan pelatihan	Kalau untuk dampaknya untuk organisasi pasti lah ada ya. Karena pelatihan itu kan untuk regenerasi juga ya mas. Maka pastinya hal itu sangat penting untuk dilakukan. Karena pelatihan itu sebagai salah satu sarana untuk <i>transfer knowledge</i> . Pelatihan itu juga kan untuk mengasah kepemimpinan, jadi diharapkan nanti bisa untuk	Tentunya pasti banyak dampak pelatihan bagi HMI. Tergantung jenis pelatihannya ya. Misal untuk LK 1 itu yang jelas untuk menambah kuantitas anggota HMI. Karena LK 1 itu sebagai gerbang untuk masuk HMI. Nah pelatihan pelatihan	Saya sendiri merasakan dampak yang signifikan setelah mengikuti beberapa pelatihan di HMI. Salah satunya saya menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab. Pelatihan di HMI itu menyebabkan saya menjadi pribadi yang lebih kritis. Selain yang	Tentunya ada banyak dampak pelatihan bagi HMI. Tergantung dari bentuk pelatihannya itu sendiri. Karena tiap – tiap pelatihan memiliki dampak yang berbeda. Bagi HMI, LK 1 membawa dampak bagi kuantitas	Dampak yang paling terasa setelah saya mengikuti pelatihan di HMI itu saya menjadi pribadi yang lebih baik secara spiritual. Wawasan yang saya miliki juga bertambah setelah mengikuti pelatihan di HMI.	

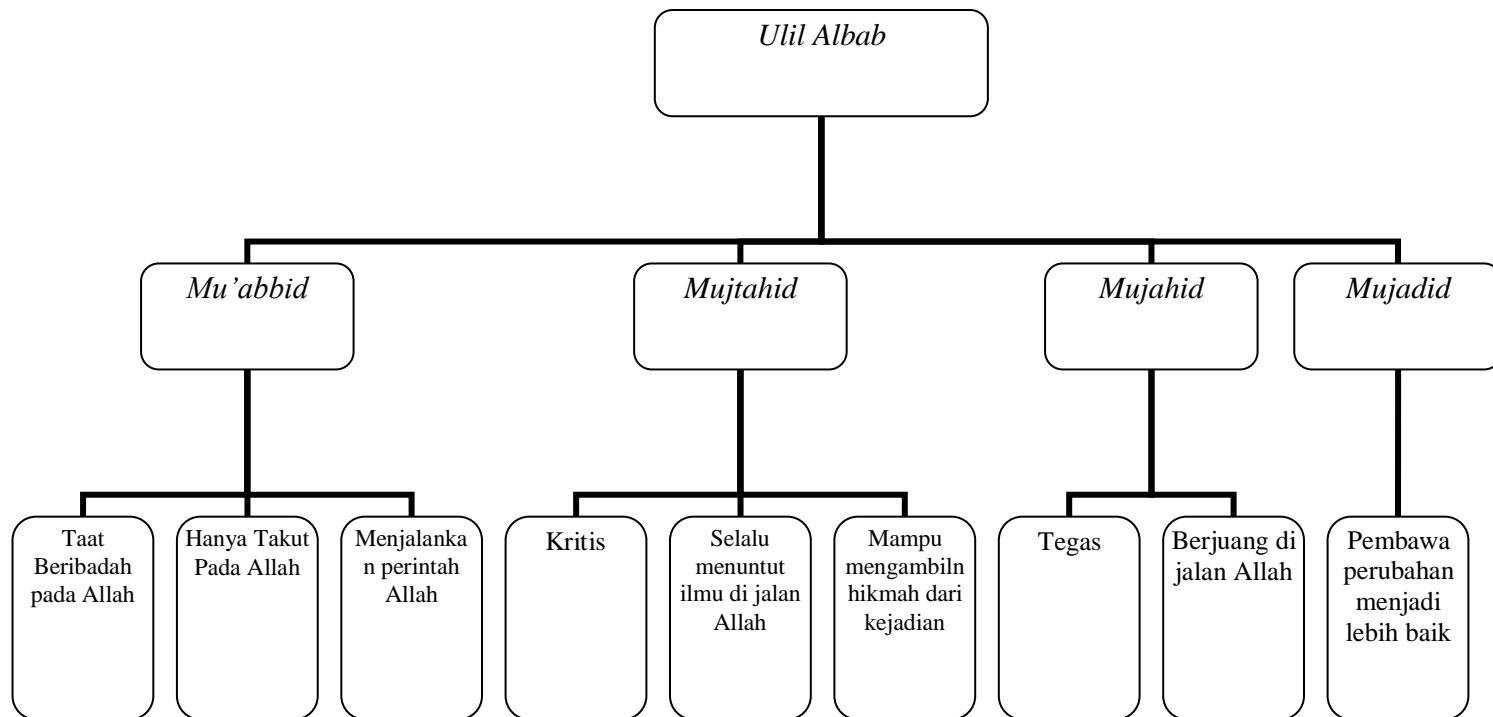
<p>selanjutnya itu kayak LK 2 dan LK 3 untuk regenerasi perkaderan. Jadi ee pelatihan itu juga bisa berguna untuk mengisi kekosongan kebutuhan yang ada di HMI.</p> <p>Kalau itu bisa menambah keterampilan kader mas sesuai minat bakatnya. Dampaknya bagi kader ya meningkatkan nilai dari kader itu sendiri.</p>	<p>lebih mempersiapkan kader untuk menjadi atau menempati pos – pos bidang kepengurusan.</p> <p>Ada lagi dampak selanjutnya untuk meningkatkan kualitas kader sama untuk mengisi kebutuhan akan skill dari kader itu. Kalau dampaknya bagi kader sih pasti akan meningkatkan potensi dirinya seperti itu.</p> <p>Ya niat dan usaha kader –</p>	<p>selanjutnya itu kayak LK 2 dan LK 3 untuk regenerasi perkaderan. Jadi ee pelatihan itu juga bisa berguna untuk mengisi kekosongan kebutuhan yang ada di HMI.</p> <p>Kalau itu bisa menambah keterampilan kader mas sesuai minat bakatnya. Dampaknya bagi kader ya meningkatkan nilai dari kader itu sendiri.</p>	<p>ditingkatkan itu nilai religiusitas, sikap kritis dan skeptis juga terbentuk dalam diri saya setelah mengikuti pelatihan di HMI.</p> <p>Kalau untuk dampaknya untuk organisasi pasti lah ada ya. Karena pelatihan itu regenerasi juga ya mas. Maka pastinya hal itu sangat penting untuk dilakukan. Karena pelatihan itu sebagai salah</p>	<p>kader HMI. LK 2 dan LK 3 itu berdampak untuk menguatkan wawasan serta pandangan kader sehingga organisasi HMI ini kaya akan wacana.</p>	<p>Karena yang diasah bukan hanya iman, tapi ilmu dan amal juga menjadi hal utama dalam pelatihan di HMI.</p> <p>Untuk dampak bagi organisasi sendiri itu pastinya untuk menambah anggota, disisi lain dengan kualitas kader yang baik, maka organisasi akan menjadi</p>	
---	--	---	---	--	--	--

	<p>Pelatihan tentunya berdampak ya pada kelangsungan hidup HMI. Karna melalui pelatihan LK 1 itu kan ada anggota baru yang masuk. Dan regenerasi itu juga yaa terjaga.</p>	<p>kadernya untuk mempertahankan HMI sama pelatihan yang dilakukan. Itu yang berperan besar mengapa HMI bisa eksis sampai saat ini.</p>	<p>Pelatihan tentunya berdampak ya pada kelangsungan hidup HMI. Karna melalui pelatihan LK 1 itu kan ada anggota baru yang masuk. Dan regenerasi itu juga yaa terjaga.</p>	<p>satu sarana untuk <i>transfer knowledge</i>.</p> <p>Pelatihan itu juga kan untuk mengasah kepemimpinan, jadi diharapkan nanti bisa untuk lebih mempersiapkan kader untuk menjadi atau menempati pos – pos bidang kepengurusan.</p>		<p>lebih baik kedepannya.</p>	
--	--	---	--	---	--	-------------------------------	--

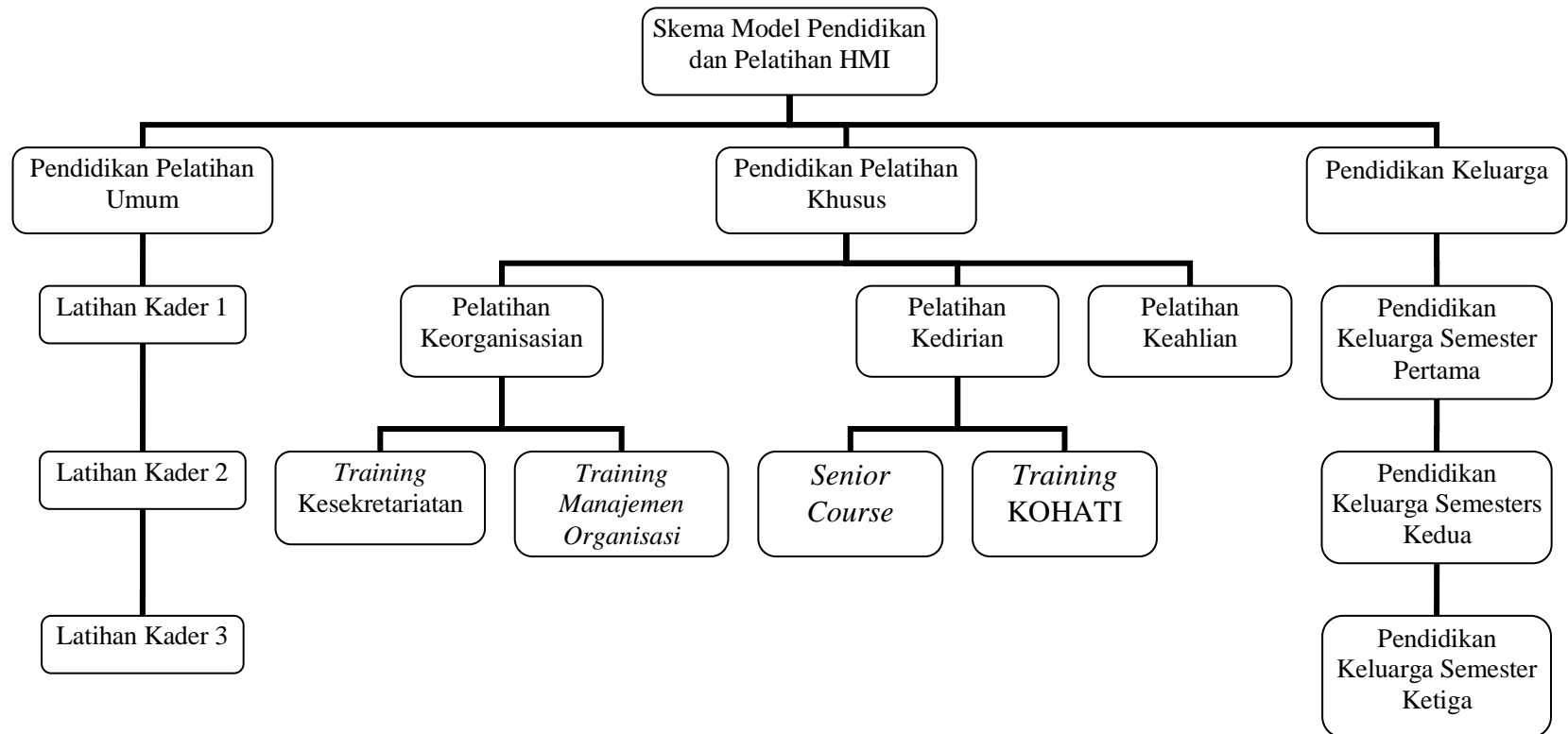
Analisis:

1. Pelatihan di HMI memiliki dampak bagi organisasi dan bagi kader itu sendiri.
2. Dampak pelatihan bagi organisasi adalah proses regenerasi berjalan, sebagai sarana *transfer knowledge*, menambah kuantitas anggota, mempertahankan siklus hidup HMI dan mengisi kekosongan atas kebutuhan HMI.
3. Dampak pelatihan bagi kader HMI adalah mengembangkan minat dan bakat kader serta meningkatkan potensi diri kader HMI.

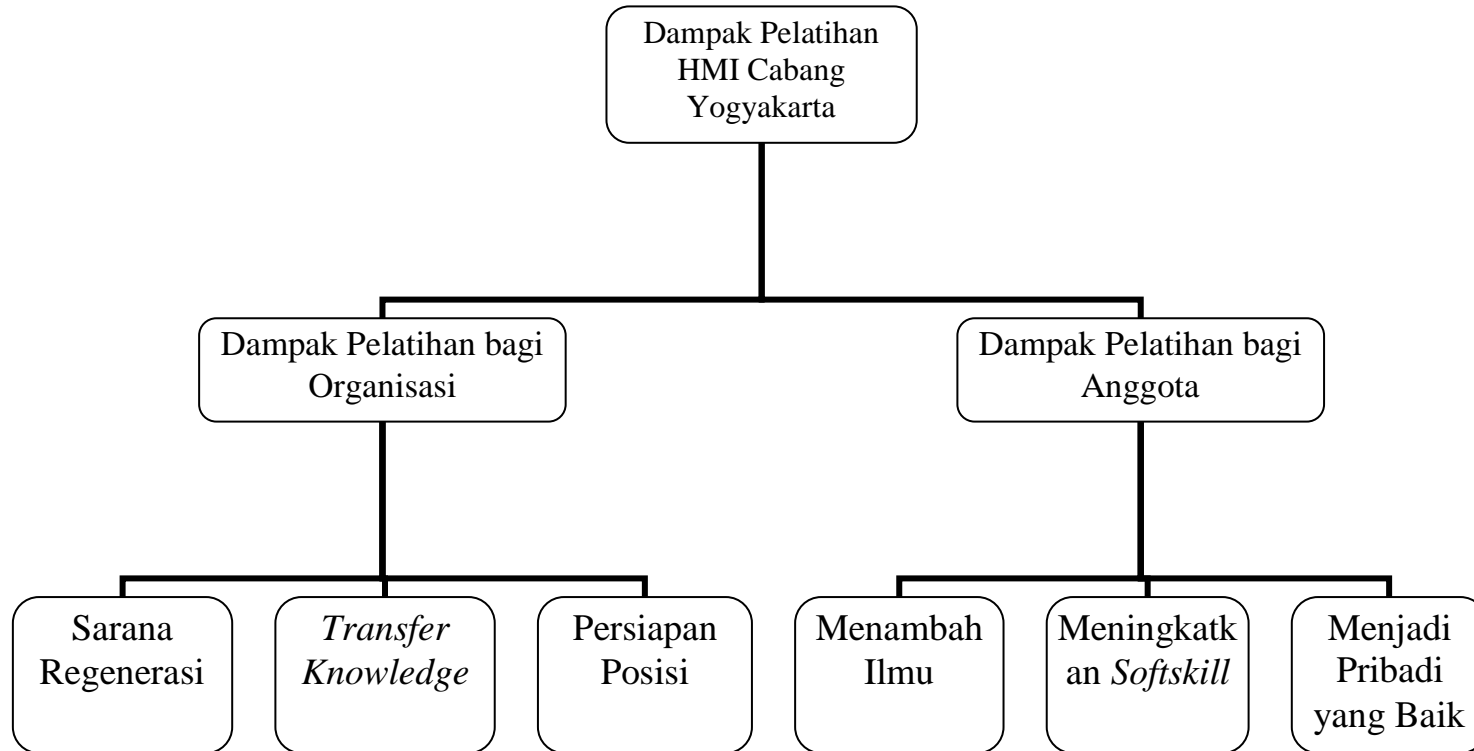
LAMPIRAN 4 : DISPLAY DATA
Sosok Ideal Kader Himpunan Mahasiswa Islam



Sistem Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta



Dampak Pelatihan bagi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta



LAMPIRAN 5: BIODATA PENELITI



Nama : Muhammad Arief Sukma Aji
Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 11 Juli 1994
Jenis Kelamin : Laki – laki
NIM : 12311030
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumberdaya Manusia
Alamat : Jl. Pawiro Kuat nomor 187B Condongcatur, Depok,
Sleman, DI Yogyakarta.
Email : mas.aji11.sa@gmail.com

Pendidikan Formal :

1. SD Negeri 38 Ampenan (2000 – 2006)
2. SMP Negeri 1 Mataram (2006 – 2009)
3. SMA Negeri 1 Mataram (2009 – 2012)
4. Universitas Islam Indonesia (2012 – 2019)

Pengalaman Organisasi

1. Wakil Ketua OSIS (Mitra Junior) SMA Negeri 1 Mataram periode
2. Wakil Ketua OSIS (Mitra Senior) SMA Negeri 1 Mataram periode
3. Magang Lembaga Eksekutif Mahasiswa Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia periode
4. Fungsionaris bidang Jaringan, Advokasi dan Media Informasi Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia periode
5. Pengurus Ikatan Senat Mahasiswa Ekonomi Indonesia bidang Kajian Strategis periode
6. Anggota Himpunan Mahasiswa Islam dari tahun 2013 – 2025
7. Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sebagai Sekretaris Umum periode
8. Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sebagai Wakil Sekretaris Jendral periode
9. Anggota *Save Street Chil Jogja* tahun 2016-2017
10. Anggota Korps Pengader Cabang Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta sejak tahun 2016
11. Anggota Jogjavidgram 2017-2018
12. Pengurus Koordinator Komisariat Himpunan Mahasiswa Islam Universitas Islam Indonesia bidang Pendidikan dan Perkaderan periode
13. *Volunteer 1000 Guru Lombok* 2019