

**PERAN KEPEMIMPINAN KETUA UMUM KOMISARIAT
DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA GUNA
MENINGKATKAN KUALITAS INSAN CITA ANGGOTA
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DI LINGKUP UIN SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

MULKHAN ANDREZA

NIM: 14490033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mulkhan Andreza
NIM : 14490033
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul *Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam di Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 16 Oktober 2019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MATERAI
TEMPEL
149AHF015008852
6000
ENAM RIBURUPIAH

Yang Menyatakan

Mulkhan Andreza
NIM. 14490033



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Mulkhan Andreza

Lamp : 3 Eksemplar

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Mulkhan Andreza

NIM : 14490033

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam di Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd.).

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 08 November 2019
Pembimbing Skripsi

Drs. M. Jamroh Latief, M.Si.
NIP. 19560412 1998503 1 007



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari Senin tanggal 18 November 2019, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

Nama : Mulkhan Andreza

NIM : 14490033

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam di Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 November 2019
Konsultan Skripsi

Drs. M. Jamroh Latief, M.Si.
NIP.19560412 1998503 1 007

PENGESAHAN SKRIPSI TUGAS AKHIR

Nomor: B.189 /UIN.02/DT/PP.009/11/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam di Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Mulkhan Andreza

NIM : 14490033

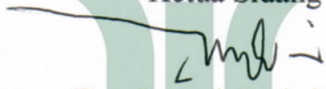
Telah dimunaqosahkan pada : 18 November 2019

Nilai Munaqosah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSAH:

Ketua Sidang



Drs. Jamroh Latief, M.Si
NIP. 19560412 1998503 1 007

Penguji I

Penguji II



Muhammad Qowim, S. Ag., M. Ag.
NIP. 19790819 200604 1 002



Nora Saiva Jannana, M. Pd.
NIP. 19910830 201801 2 002

Yogyakarta, 03 DEC 2019

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



Dr. Ahmad Arifi, M. Ag.
NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا
بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Terjemah Arti: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.¹
(Q.S: As-Sajdah: 24)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI. *Mushaf Al-Qur'an Terjemah (Aisyah)*, (Bandung: Hilal, 2010), hal. 417

Skripsi ini saya persembahkan untuk,

Almamater Tercinta

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ أَشْهَدُ أَنْ
لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لَا نَبِيَّ
بَعْدَهُ، اَللّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari pertolongan Allah SWT. Shalawat dan salam tetap tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang *Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam di Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud atas bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan kepada penulis selama menempuh studi.

2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd. selaku ketua dan Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I. selaku sekretaris program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi motivasi dan arahan selama penulis menempuh studinya.
3. Bapak Drs. M. Jamroh, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi, serta doa untuk kelancaran penyusunan skripsi ini.
4. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dengan sabar telah mendidik dan membimbing penulis.
5. Kepada Pengurus HMI Kordinator Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk melaksanakan kegiatan penelitian.
6. Kepada saudara Rangga Hafidin selaku ketua umum HMI Komisariat Adab periode 2018-2019, saudara Muhyil Husni selaku ketua bidang P3A HMI Komisariat Adab periode 2018-2019, dan saudara Rahmat Hidayat selaku anggota HMI Komisariat Adab yang telah memberikan informasi kepada penulis selama masa penelitian.
7. Kepada saudara Muhammad Saifidin selaku ketua umum HMI Komisariat FEBI periode 2017-2018, saudari Winda Haya Lestari selaku Sekretaris Umum HMI Komisariat FEBI periode 2017-2018, dan saudara Dikri Hamzah Amin selaku anggota HMI Komisariat FEBI yang telah memberikan informasi kepada penulis selama masa penelitian.

8. Kepada saudara Shevi Ikhsan selaku ketua umum HMI Komisariat SAINTEK periode 2017-2018, saudari Bella Pratiwi Kurnia Pratama selaku ketua bidang P3A HMI Komisariat SAINTEK periode 2017-2018, dan saudara Muhammad Syamsa Kriza Mandala Putra selaku anggota HMI Komisariat SAINTEK yang telah memberikan informasi kepada penulis selama masa penelitian.
9. Kepada saudara Ahmad Zukhruf Al-faruqi selaku ketua umum HMI Komisariat Tarbiyah periode 2018-2019, saudari Nurwahidah selaku ketua bidang P3A HMI Komisariat Tarbiyah periode 2018-2019, dan saudara Muhammad Luthfi Mahendra selaku anggota HMI Komisariat Tarbiyah yang telah memberikan informasi kepada penulis selama masa penelitian.
10. Kepada keluarga besar tercinta, Bapak Amrizal dan Ibu Andriani serta Adik Vira Permata Sari yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya secara moril dan materil kepada penulis.
11. Kepada seluruh teman-teman angkatan “Khatulistiwa” MPI 2014, teman-teman kontrakan sekretariat HMI Komisariat Tarbiyah yang senantiasa mendo’akan, membantu, memotivasi selama kurang lebih lima tahun dalam menuntut ilmu sehingga selesainya tugas akhir ini.
12. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan yang telah diberikan sebagai amal ibadah dan mendapat kebaikan di sisi Allah SWT. Amin.

Yogyakarta, 16 Oktober 2019

Penulis,

Mulkhan Andreza

NIM. 14490033



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI	iv
HALAMAN SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II: LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN.....	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Peran Kepemimpinan	16
2. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
3. 17 Indikator Kualitas Insan Cita HMI.....	30
B. Metode Penelitian.....	33
1. Jenis Penelitian	33

2. Subjek Penelitian.....	34
3. Teknik Pengumpulan Data	37
4. Keabsahan Data.....	41
5. Metode Analisis Data	42
BAB III: GAMBARAN UMUM HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM.....	44
A. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).....	44
B. HMI di Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	50
BAB IV: PERAN KETUA UMUM KOMISARIAT DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KUALITAS INSAN CITA ANGGOTA HMI	60
A. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	60
B. Peran Kepemimpinan Ketua Umum di Komisariat HMI Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita.....	141
BAB V: PENUTUP	187
A. Kesimpulan	187
B. Saran.....	188
DAFTAR PUSTAKA.....	190
LAMPIRAN LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Sekretariat HMI Komisariat Adab	50
Gambar 2 Struktur Pengurus HMI Kommissariat Adab Periode 2018-2019	52
Gambar 3 Struktur Pengurus HMI Komisariat FEBI Periode 2017-2018	54
Gambar 4 Sekretariat HMI Komisariat SAINTEK	55
Gambar 5 Struktur Pengurus HMI Komisariat SAINTEK Periode 2017-2018	56
Gambar 6 Sekretariat HMI Komisariat Tarbiyah	57
Gambar 7 Struktur Pengurus HMI Komisariat Tarbiyah Periode 2018-2019	58

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukkan Pembimbing Skripsi
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal dan Berita Acara Seminar
Lampiran III	: Surat Izin Penelitian dari Fakultas
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian dari HMI KORKOM UIN Sunan Kalijaga
Lampiran V	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VI	: Sertifikal PLP 1
Lampiran VII	: Sertifikal PLP 2
Lampiran VIII	: Sertifikat KKN
Lampiran IX	: Sertifikal IKLA
Lampiran X	: Sertifikat TOEC
Lampiran XI	: Sertifikat SOSPEM
Lampiran XII	: Sertifikat OPAK
Lampiran XIII	: Sertifikan ICT
Lampiran XIV	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XV	: Ijazah Terakhir SMA
Lampiran XVI	: Pedoman Wawancara
Lampiran XVII	: Hasil Wawancara
Lampiran XVIII	: Curriculum Vitae

ABSTRAK

Mulkhan Andreza. *“Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam Di lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”* Skripsi. Yogyakarta. Program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 2019.

Latar belakang dalam penelitian ini yakni menurunnya kuantitas anggota HMI diikuti menurunnya kualitas anggota HMI dalam proses perkaderan di HMI dan minimnya pengetahuan manajemen. Proses pembinaan dan pengembangan anggota kemudian juga mengalami penurunan, membuat anggota HMI kurang menghasilkan kegiatan yang lebih produktif dan inovatif. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan menguraikan strategi manajemen sumber daya manusia di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan mengetahui peranan kepemimpinan ketua umum di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam mengelola sumber daya manusia.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui secara mendalam peran serta strategi ketua umum dalam mengelola organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian diantaranya ketua umum, pengurus komisariat, dan anggota HMI komisariat Adab, FEBI, Saintek, dan Tarbiyah. Teknik validasi yang digunakan yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Teknik analisa data dengan teknik deskriptif analitik dengan langkah reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Strategi manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan teori *seven habits* di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta belum efektif dan peranan kepemimpinan ketua umum di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam mengelola sumber daya manusia belum dijalankan dengan optimal. (2) Identifikasi dan peran ketua umum Komisariat HMI di lingkup UIN Sunan Kalijaga dalam menghidupkan kualitas insan cita belum berlaku secara maksimal. Secara deskriptif ketua umum komisariat HMI lingkup UIN Sunan kalijaga dapat dikatakan mampu menggerakkan anggota dan pengurus untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan aplikatif dalam masyarakat meskipun hanya pada ruang-ruang kecil saja.

Kata kunci: Peran, Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah untuk mencapai suatu tujuan bersama, yang akan memudahkan segala gerak dan kinerja dari organisasi tersebut. Dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat diperlukan karena akan memimpin dan menjadi petunjuk arah kemana organisasinya akan berjalan. Ibarat seorang kapten kapal yang membawahi setiap awak kapalnya untuk membawa kapal tersebut kepada sebuah tujuan. Pemimpin yang ideal sangat diperlukan sehingga kerja di dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pemimpin menjadi panutan bagi setiap anggotanya, dan harus mampu memberikan dorongan dan motivasi agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Jika pemimpin tidak mampu memimpin, maka jalannya organisasi akan pincang. Di samping itu pemimpin dituntut untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi dengan baik. Mulai dari perekrutan, penempatan, pembinaan, pengembangan, serta pemutusan hubungan kerja. Untuk mengelola itu semua diperlukannya manajemen sumber daya manusia, agar kualitas dari setiap individu yang ada di organisasi dapat meningkat. Sehingga organisasi dapat bergerak lebih cepat untuk mencapai tujuannya dan dapat bertahan lebih lama.

Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif, harus pula diterima

pendapat bahwa ketergantungan organisasi akan semakin besar pada manajemen sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia.¹ Peran sumber daya manusia yang terbilang vital dalam kehidupan organisasi tidak hanya terbatas pada kemampuannya menghidupi kelompok atau organisasi. Lebih daripada itu, SDM yang berkualitas didukung dengan pengelolaan yang baik, setidaknya mampu mengarahkan manusia memiliki pemahaman lebih, baik pada masyarakat dan beragam aspek kehidupan. Sehingga, organisasi tidak berhenti sebagai wadah untuk berkumpul. Namun, memiliki implikasi jauh ke masa mendatang bagi kehidupan manusia.

Himpunan Mahasiswa Islam selanjutnya disingkat (HMI) merupakan organisasi mahasiswa tertua yang ada di Indonesia. Selama 72 tahun, HMI selalu memberikan kontribusi terhadap bangsa Indonesia, disamping itu HMI mampu menghadapi berbagai gejolak dan tantangan yang mereka hadapi. HMI tidak hanya mampu bertahan, namun ikut andil dalam mempertahankan dan mengisi kemerdekaan Indonesia itu sendiri. Hal ini berkaitan dengan landasan pemikiran pendirinya tentang pembentukan intelektual Muslim Indonesia. Pembentukan ini tidak mungkin dilakukan oleh seorang diri saja. Sebab itulah, untuk mencapai

¹ Sondang P. Siagian, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015) hal. 25-26

gagasan tersebut dibentuklah HMI agar dapat terlaksana secara organisatoris dan teratur.²

Pembentukan intelektual Muslim Indonesia yang dilakukan melalui perkaderan di HMI merupakan suatu proses yang panjang. Upaya ini diarahkan kepada pencapaian Tujuan HMI yaitu membentuk kualitas Insan Cita pada setiap kader HMI. Namun harus kita sadari, ibarat umur manusia jika sudah menginjak usia senja maka ada saja yang menjadi kekurangan dan berbagai persoalan yang dihadapi. Selain itu dari beberapa persoalan itu dapat dilihat dalam perekrutan calon anggota baru HMI yang fluktuatif, khususnya HMI yang ada di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jika dilihat dengan kaca mata historis, dahulu satu komisariat/fakultas dapat menampung diperkirakan 100 mahasiswa baru. Namun saat ini untuk menginjak angka 30-50 mahasiswa baru untuk beberapa komisariat sangatlah jarang ditemukan. Lalu dalam pembinaan dan pengembangan anggota juga mengalami penurunan, yang membuat anggota HMI sudah sangat jarang menghasilkan suatu kegiatan yang produktif bagi lingkungan sekitarnya, dan dari segi prestasipun anggota HMI sering absen dari pembuatan karya ilmiah maupun kegiatan-kegiatan secara nasional lainnya.³

² Hariqo Wibawa Satria, "*Lafran Pane: Jejak Hayat dan Pemikirannya*" (Jakarta: Penerbit Lingkar, 2011) hal.358.

³ Berdasarkan hasil wawancara dengan saudara Ahmad Zukhruf Al-faruqi sebagai ketua umum HMI Komisariat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2018-2019 di sekretariat HMI Tarbiyah kamis, 07 Maret 2019 jam 13.50.

Eksistensi suatu organisasi sangat ditentukan dari keberadaan anggota sebagai penggerak, pengemudi, penerus, pelanjut dari kehidupan organisasi. Hal ini nampaknya kurang mendapat perhatian serius dari pengurus HMI Komisariat dan Pengurus Cabang, tentang arti pentingnya pertambahan anggota secara signifikan setiap tahun akademik baru. Komisariat adalah ujung tombak keberadaan dari perjuangan HMI, sebagai aparat yang paling terkemuka dan bertanggung jawab terhadap rekrutment anggota, mempunyai peranan menentukan dan strategis. Basis HMI adalah di fakultas, dan di HMI diwadahi dengan komisariat, sebagai kesatuan organisasi di Fakultas.⁴

Di samping itu jika dibandingkan dari total seluruh anggota HMI yang ada di UIN dengan instruktur yang ada di masing-masing komisariat yang memiliki tanggung jawab untuk mengasah kualitas anggota menjadi lebih baik, maka tidaklah cukup. Sangat jarang anggota HMI yang ada di UIN untuk melanjutkan jenjang *training*-nya hingga menjadi instruktur, dengan berbagai alasan dari setiap individu yang tidak sanggup dengan tanggung jawab yang sangat besar.⁵ Hal ini menjadikan kegiatan perkaderan di tubuh HMI menjadi menurun. Dari berbagai persoalan ini jika kita lihat dari tujuan HMI, maka sudah sangat tidak relevan dengan apa yang dicita-citakan oleh para pendahulunya. Pembentukan kualitas Insan

⁴ Agussalim Sitompul, "44 Indikator Kemunduran HMI" (Jakarta: CV Misaka Galiza, 2008) hal. 82.

⁵ Berdasarkan hasil wawancara dengan saudara Ahmad Zukhruf Al-faruqi sebagai ketua umum HMI Komisariat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2018-2019 di sekretariat HMI Tarbiyah kamis, 07 Maret 2019 jam 13.50.

Cita dikondisi saat ini merupakan tantangan yang sangat besar bagi seluruh anggota HMI. Khususnya bagi pengurus komisariat yang menjadi ujung tombak bagi perkaderan dan regenerasi bagi HMI. Jika ingin pengelolaan sumber daya manusia yang baik kita perlu melakukan evaluasi atau mendeteksi permasalahan-permasalahan yang terjadi pada tubuh HMI. Dalam buku Agussalim Sitompul yang berjudul 44 Indikator Kemunduran HMI terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan bagi anggota-anggota HMI dalam mengembangkan kualitas insan cita.⁶ Saat ini komisariat sebagai ujung tombak kurang berfungsi dalam rekrutment anggota dan pembinaan anggota sebagai syarat kelanjutan kehidupan organisasi, yang mengambil basis di perguruan tinggi. Lemahnya manajemen organisasi HMI dan sudah ketinggalan zaman, tidak sesuai lagi dengan tuntutan kebutuhan kontemporer. Mekanisme organisasi berjalan kurang sebanding dengan yang semestinya. Akibat dari kelemahan tersebut terlihat pada penyusunan program kerja, pelaksanaan program kerja, pemantauan atau evaluasi, tidak berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen organisasi modern. Baik anggota, aktivis, kader, dan pengurus kurang menyadari bahwa konsolidasi organisasi adalah masalah besar sepanjang masa. Terlihat bahwa konsolidasi organisasi HMI dalam arti yang luas nampaknya dalam keadaan rapuh. Menurut pengamatan di lapangan hal ini terjadi disebabkan kurangnya pengetahuan dan aplikasi tentang ilmu manajemen pada latihan-latihan formal HMI. mereka menjadi pengurus HMI pada

⁶ Agussalim Sitompul, "44 Indikator Kemunduran HMI" (Jakarta: CV Misaka Galiza, 2008) hal. 85.

umumnya pengetahuan ilmu manajemennya sangat minim. Padahal mereka yang menjadi pengurus, sering disebut sebagai “manajer” dalam organisasi. Namun, hasilnya jauh berbeda sebagai hasil dari penerapan prinsip-prinsip manajerial modern.⁷

Manajerial organisasi pasti memiliki pemimpin untuk mengatur dan mengelola organisasi, pemimpin dalam komisariat yakni adalah seorang ketua umum. Kepemimpinan mempunyai fungsi terutama sebagai penggerak dan kordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi.⁸ Peran kepemimpinan tidak bisa lepas dari pengelolaan sumber daya manusia, hal ini pemimpin harus bisa menjadi tauladan dan panutan bagi seluruh anggotanya. Setiap periode atau setiap tahunnya komisariat memiliki ketua umum yang berbeda dan memiliki kebijakan yang berbeda pula. Hal ini pula yang menjadi penentu dari setiap tahunnya komisariat itu akan menjadi lebih baik atau tidak. Pemimpin dituntut untuk mencari solusi-solusi terbaru untuk memajukan komisariat, kemampuan dan keahlian memimpin sangat dibutuhkan dalam mengorganisir anggota-anggotanya, disamping harus melakukan perbaikan-perbaikan. Jadi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya. Apa kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya

⁷ Agussalim Sitompul, ”44 Indikator Kemunduran HMI” (Jakarta: CV Misaka Galiza, 2008) hal. 82., hal. 85-86.

⁸ Kartini Kartono, “Pemimpin dan Kepemimpinan” (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) hal. 13.

alam, sarana, dana, dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi.⁹

Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di dalam tubuh HMI. Di sinilah kita akan melihat peran kepemimpinan seorang ketua umum di komisariat untuk mengelola sumber daya manusianya yang sesuai dengan apa yang dicita-citakan oleh HMI. Oleh karena itu, melalui penjelasan latar belakang di atas maka penelitian ini berjudul “Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam di lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dan batasan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?
2. Bagaimana deskripsi dan peran kepemimpinan ketua umum di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam mengelola Sumber Daya Manusia guna meningkatkan kualitas insan cita?

⁹ *Ibid.*, hal. 14.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui peranan kepemimpinan ketua umum di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Kegunaan dari penelitian ini adalah:

a. Secara Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia di komisariat HMI yang ada di lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia di HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan melengkapi kekurangan yang ada pada peneliti sebelumnya.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi penulis: memberikan pengetahuan bagi penulis dan menambah wawasan tentang peran kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia.
- 2) Bagi HMI: hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi dan proyeksi bagi setiap komisariat di HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai organisasi Himpunan Mahasiswa Islam yang pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Oleh sebab itu, kajian penelitian terdahulu ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Hal tersebut bisa menjadi pengembangan literatur yang berhubungan dengan Pengelolaan SDM dan Peran Kepemimpinan di dalam HMI.

1. Skripsi dari Ammar Yusuf yang berjudul “*Implementasi Manajemen Pengaderan Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pengaderan yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta. Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk menjadi pembelajaran positif bagi seluruh organisasi mahasiswa dalam mengembangkan manajemen keanggotannya, dan memberikan sumbangsih terhadap pengaderan HMI. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta melingkupi perencanaan internal dan eksternal melalui rapat kerja, perekrutannya dilakukan dengan mempublikasikan proposal kegiatan dan *Term Of Reference* (TOR) kepada seluruh pihak terkait dalam bentuk *print out* melalui tatap muka langsung maupun dalam bentuk *soft file* melalui media sosial, dan upaya peningkatan prestasi kerja dilakukan dengan mengadakan

evaluasi dalam bentuk rapat yang berorientasi pada perbaikan di masa depan.¹⁰

2. Thesis dari Ahmad Bustomi yang berjudul “*Peran Organisasi Mahasiswa Islam Ekstra Kampus dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa (Studi Atas Kurikulum Pengkaderan PMII, HMI, IMM, KAMMI, LDK di UIN Sunan Kalijaga)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran organisasi mahasiswa Islam ekstra kampus dalam pembentukan karakter mahasiswa salah satunya ialah HMI. Hasil penelitian *Pertama*, menunjukkan bahwa dari segi kurikulum pengkaderan secara umum sama saja dan hanya memiliki sedikit kekhasan. Khas di HMI lebih unggul pada materi nilai-nilai dasar perjuangan, *mission*, konstitusi dan kepemimpinan. *Kedua*, implementasi kurikulum pengkaderan secara umum sama, HMI dengan metode memiliki MOT sebagai perangkat pengkaderan yang bertugas memandu jalannya pembelajaran di kelas, pemateri yang lebih mengutamakan diambil dari alumni organisasinya, tempat yang jauh dari hiruk pikuk kota, fasilitas kamar dan ruang belajar memadai dan kondusif untuk belajar serta metode belajar yang terdiri dari metode ceramah, tanya jawab, dialog, serta diakhiri dengan *forum group discussion/small group discussion*. *Ketiga*, peran kurikulum HMI terhadap pembentukan karakter diantaranya ada 10 karakter (religius, toleransi, disiplin, demokratis, semangat kebangsaan, cinta tanah

¹⁰ Ammar Yusuf, “*Implementasi Manajemen Pengkaderan Badan Pengelola Latihan Himpuan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta*”. Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017

air, bersahabat/komunikatif, peduli lingkungan, peduli sosial dan tanggung jawab).¹¹

3. Skripsi Syaefudin Ahrom Al-Ayubi yang menulis skripsi dengan judul *“Peran Kaderisasi Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Interaksi Sosial dan Kepemimpinan Mahasiswa (Studi Kasus Pada PMII, HMI, dan KAMMI di UIN Sunan Kalijaga)”*. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pola kaderisasi PMII, HMI, dan KAMMI di lingkungan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga dan mengetahui peran kaderisasi PMII, HMI dan KAMMI dalam meningkatkan interaksi sosial dan kepemimpinan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga. Lalu untuk hasil dari penelitian ini adalah: (1) pola kaderisasi organisasi ekstra kampus PMII, HMI dan KAMMI di UIN Sunan Kalijaga menggunakan agenda rekrutmen, pelatihan, dan diskusi-diskusi. (2) kaderisasi dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan, (3) bidang organisasi ekstra kampus dalam agenda kaderisasi ialah interaksi sosial atau kesadaran sosial dan membentuk karakter serta jiwa kepemimpinan mahasiswa atau kader, (4) masing-masing organisasi ekstra kampus, PMII, HMI dan KAMMI memiliki materi-materi tentang kesadaran sosial (interaksi sosial) dan kepemimpinan yang dirumuskan melalui rapat kerja anggota organisasi, dan (5) agenda kaderisasi organisasi PMII, HMI dan

¹¹ Ahmad Bustomi, *“Peran Organisasi Mahasiswa Islam Ekstra Kampus dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa (Studi Atas Kurikulum Pengkaderan PMII, HMI, IMM, KAMMI, LDK di UIN Sunan Kalijaga)”*. Thesis, Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

KAMMI berkontribusi dalam upaya mengembangkan pendidikan karakter di kalangan mahasiswa.

4. Thesis dari Nahrul Saputra yang berjudul “*Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam dan Implikasinya Terhadap Kualitas Kader (Studi Atas HMI Cabang Yogyakarta)*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta, lalu untuk mengetahui bagaimana dinamika perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta, apakah ada yang berubah atau tidak, dan untuk mengetahui bagaimana implikasi perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta terhadap kualitas kader. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta secara umum sama dengan HMI Cabang lain, namun ada beberapa hal yang membedakan antara HMI Cabang Yogyakarta dengan cabang lain yaitu, formulasi materi yang disampaikan, para narasumber atau pemateri yang diundang bukan saja dari kader HMI akan tetapi juga di luar kader HMI khususnya HMI Cabang Yogyakarta. Dari sisi lain peneliti menemukan bahwa di HMI Cabang Yogyakarta seketat apapun arus politik yang terjadi itu tidak akan mempengaruhi proses perkaderan.¹²

5. Penelitian dari Andi Hasdiansyah yang berjudul “*Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam Dalam Membangun Tradisi Ilmiah*”

¹² Nahrul Saputra, “*Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam dan Implikasinya Terhadap Kualitas Kader (Studi Atas HMI Cabang Yogyakarta)*”. Thesis, Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

di Dalam Kampus (Studi Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam di Universitas Negeri Makassar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kader Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Makassar di Universitas Negeri Makassar dan bagaimana model pembangunan tradisi ilmiah berciri himpunan mahasiswa Islam. Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) peran kader HMI di kampus Universitas Negeri Makassar memberi dampak positif terhadap tumbuhkembangnya tradisi ilmiah di dalam kampus seperti tumbuhnya gairah belajar mahasiswa ditandai dengan seringnya kader HMI membawa dan membaca buku, berdiskusi ataupun berdebat dengan rekan sejawat, dan kegiatan-kegiatan penyadaran lainnya. (2) terbentuk kelompok-kelompok belajar mahasiswa lulusan *basic training* HMI cabang Makassar dan memicu lahirnya kelompok-kelompok belajar dari mahasiswa *non* HMI. (3) terdapat model pembangunan tradisi ilmiah yang sudah mengakar sehingga dalam melaksanakan perannya, kader sudah memiliki petunjuk yang alamiah pula.¹³

Penelitian sebelumnya dari lima penelitian di atas pada umumnya mengemukakan mengenai pelaksanaan perkaderan, kaderisasi, *training* dan peran kader secara umum. Namun belum ada yang meneliti terkait bagaimana peran kepemimpinan komisariat dalam mengelola SDM di komisariat guna meningkatkan kualitas insan cita. Oleh karena itu, dalam

¹³ Andi Hasdiansyah, “Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam Dalam Membangun Tradisi Ilmiah Di dalam Kampus (Studi Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam di Universitas Negeri Makassar)”, Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah, 2 (2) Agustus 2017: 133- 140

penelitian ini, Peran Kepemimpinan ketua umum dalam mengelola SDM guna meningkatkan kualitas insan cita menjadi objek utama. Posisi penelitian ini disandingkan dengan beberapa literatur yang telah penulis sebutkan di atas berada pada kajian yang mendalami bagaimana pemimpin, dalam hal ini ketua umum komisariat memainkan peran pentingnya dalam mengelola organisasi. Di samping bahwa variabel lain telah ditunjukkan oleh penelitian terdahulu yang menjelaskan kaderisasi secara garis besar. Penelitian ini mendalami salah satu aktor penting dalam sebuah organisasi sebagai kepala yang terbilang vital dalam mengarahkan kemudi organisasi. Sedangkan secara objek dan subjek kajian sudah nampak jelas perbedaan dari kelima kajian yang telah disebutkan. Fokus kajian-kajian di atas berkisar pada implementasi, peran, dan manajemen. Meskipun terdapat kesamaan sedikit kajian yakni pada peran yang diteliti. Penulis menekankan pada salah satu organisasi mahasiswa islam ekstra kampus yakni HMI Komisariat di lingkup UIN Sunan kalijaga.

E. Sitematika Pembahasan

Secara garis besar, bahasan skripsi ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu pendahuluan, isi, penutup disertai dengan bagian formalitas dan lampiran-lampiran. Ketiga bagian-bagian tersebut terangkum dalam lima bab.

Bab pertama, diawali dengan pendahuluan, mencakup: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan

penelitian, kajian penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, mencakup landasan teori dan metodologi peneliti gunakan dalam melakukan penelitian.

Bab ketiga, berisi gambaran umum objek yang diteliti. Ini berarti memberikan gambaran umum mengenai HMI meliputi dari sejarah HMI, Tujuan HMI, Hierarki Kepemimpinan HMI, Sejarah komisariat, letak geografis dan struktur kepengurusan Komisariat Adab, Komisariat FEBI, Komisariat SAINTEK, dan Komisariat TARBIYAH.

Bab keempat, merupakan inti dari penelitian itu sendiri dan hasil analisis yang menguraikan pembahasan mengenai masalah yang diteliti, yakni strategi manajemen sumber daya manusia di Komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Deskripsi dan peran kepemimpinan ketua umum di komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam mengelola Sumber Daya Manusia guna meningkatkan kualitas insan cita.

Bab lima, merupakan pembahasan terakhir yang mencakup kesimpulan penelitian, saran-saran, dan penutup. Selanjutnya terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Peran ketua umum dalam sebuah organisasi bukan sebuah perkara mudah dalam aplikasinya. Permasalahan ini menyeret seperangkat faktor-faktor pengaruh baik yang mendukung maupun yang menghambat dalam menciptakan iklim organisasi yang baik dan mendukung bagi organisasi itu sendiri maupun anggotanya. Dalam HMI Komisariat UIN Sunan Kalijaga berdasarkan pada data-data di lapangan. Kesimpulan yang penulis sampaikan yang *Pertama*, pada peran ketua umum komisariat yang terbilang masih belum diberdayakan secara maksimal. Hal itu dikarenakan sumbangsih dari berbagai pihak (kader dan pengurus) yang termasuk minim keterlibatannya. Termasuk mengenai kebiasaan memimpin yang lebih cenderung menimbulkan fakta-fakta bias dalam pelaksanaannya. Akan tetapi, dari keseluruhan pemimpin komisariat itu, mereka cukup memainkan peran secara proaktif dan sadar akan tugasnya mengemudikan organisasi. Juga sadar akan tujuan organisasi, berbasis pada prioritas utama dengan mengutamakan kepentingan bersama dan bersinergi. Meskipun harus diakui bahwa relasi dan komunikasi masih terbilang belum efektif dijalankan. Terlebih perihal relasi dan hubungan yang

relatif emosional (kedekatan personal) terseret ke dalam organisasi turut mempengaruhi perkembangan positif komisariat yang ada.

Usaha menjadi kualitas insan cita bukan perkara mudah untuk dicapai. Mengingat bahwa dalam berislam tidak hanya berhenti pada status keaktifan ritual-ritual tertentu. Akan tetapi juga tindakan dan ucapan secara aplikatif dari sekian banyak pengetahuan dan kemampuan mereka dalam berislam. *Kedua*, identifikasi dan peran ketua umum Komisariat HMI UIN Sunan Kalijaga dalam menghidupkan kualitas insan cita memang dapat disimpulkan belum berlaku secara maksimal. Lagi-lagi hal ini disebabkan oleh keterlibatan peran ketua umum yang masih belum jelas polanya dalam menerapkan gaya memimpin mereka. Selain itu, misalnya dalam hal akademis dan pencipta terkesan masih sekedar wacana tanpa eksekusi segera dari rumusan mereka. Secara deskriptif ketua umum komisariat HMI lingkup UIN Sunan Kalijaga dapat dikatakan mampu menggerakkan anggota dan pengurus untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan aplikatif dalam masyarakat meskipun hanya pada ruang-ruang kecil saja. Sebagai permulaan awal yang cukup baik, tentunya ada sikap optimistik bagi kemajuan kondisi itu ketika upaya yang telah diinisiasi dan dimulai dilakukan secara konsisten, berkala, dan repetitif-regeneratif.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian mengenai Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita

Anggota Himpunan Mahasiswa Islam di lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, penulis kemudian memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam strategi mengelola sumber daya manusia, ketua umum belum mampu melaksanakan keseluruhan 7 strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Maka tak heran jika outputnya tidak seperti yang diharapkan. Ketua umum selaku pelaksana fungsi utama, harus memiliki tekad dan semangat juang yang tinggi dalam pelaksanaan strategi mengelola sumber daya manusia. Tidak hanya fokus kepada 7 strategi, ketua umum pun diharapkan memiliki strategi tersendiri guna meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Selanjutnya pelaksanaan strategi tersebut harus dilaksanakan dengan baik, berkelanjutan dan harus diawasi sebaik mungkin agar berhasil dalam menciptakan sumber daya manusia yang baik.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan yang tidak ter-cover secara maksimal, mengingat keterbatasan waktu. Oleh karenanya, bagi peneliti-peneliti yang hendak meneliti HMI atau organisasi mahasiswa Islam lainnya dalam sekup peran dan implementasi. Ada baiknya merampingkan objek kajian sehingga mampu menghadirkan data-data yang lebih spesifik dan mendedah kasus atau fenomena-fenomena terkait secara maksimal dan menarik baik berdasarkan kuantitatif maupun kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Bustomi, Ahmad. 2018. *Peran Organisasi Mahasiswa Islam Ekstra Kampus dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa (Studi Atas Kurikulum Pengkaderan PMII, HMI, IMM, KAMMI, LDK di UIN Sunan Kalijaga)*, Thesis, Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Covey, Stephen R. 2004 *The 7 Habits of Highly Effective People*, USA: Free Press, 2004.
- Departemen Agama RI. 2010 *Mushaf Al-Qur'an Terjemah (Aisyah)*, Bandung: Hilal, 2010.
- Hasdiansyah, Andi. 2017. Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam Dalam Membangun Tradisi Ilmiah Di dalam Kampus (Studi Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam di Universitas Negeri Makassar), *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah*, 2 (2) Agustus 2017.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khandan M, et al. *Relationship between Spiritual Health and Job Performance among Operating Room Personnel Working in Academic Hospitals*, Qom, Iran. Health Spiritual Med Ethics. 2019, <http://dx.doi.org/10.29252/jhsme.6.1.45>. diakses pada tanggal 05 November 2019.

- Nawawi, Hadari. 2016 *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Saputra, Nahrul. 2018. *Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam dan Implikasinya Terhadap Kualitas Kader (Studi Atas HMI Cabang Yogyakarta)*. Thesis, Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Satria, Hariqo Wibawa. 2011. *Lafran Pane: Jejak Hayat dan Pemikirannya*, Jakarta: Penerbit Lingkar.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Solichin. 2010. *HMI Candradimuka Mahasiswa*, Jakarta : Sinergi Persadatama Found.
- Sitompul, Agussalim. 2008. *44 Indikator Kemunduran HMI*, Jakarta: CV Misaka Galiza.
- Agus Salim Sitompul. 2008. *Sejarah Perjuangan HMI (1947-1975)*, Jakarta : Mizaka Galiza.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode penelitian Pendidikan*, Bandung : Rosda Karya.

Suryasubrata, Sumadi. 1998. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

W. Noor Hazlina W. Jusoh, Uzaimah I., M. Deen Mohd. Napih, An Islamic Perspective on Corporate Social Responsibility of Islamic Banks, *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol. 6, No. 2, 2015.

Yusuf, Ammar. 2017. *Implementasi Manajemen Pengaderan Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta*. Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Zein, Rinduan, Metode Analisis Data <http://elearning.ncie.education> diakses pada tanggal 22 Mei 2018.



Lampiran I: Surat Penunjukann Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B.325/UIN.02/KJ.MPI/P.009/2019
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 25 Februari 2019

Kepada Yth. :

Drs Jamroh Latief, M.Si

Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 22 Februari 2019 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2018/2019 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Mulkhan Andreza
NIM : 14490033
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **PERAN KEPEMIMPINAN KETUA UMUM KOMISARIAT
DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA GUNA
MENINGKATKAN KUALITAS INSAN CITA ANGGOTA
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (HMI) DI LINGKUP UIN
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

1. **Ketua Prodi MPI**
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU

Lampiran II: Bukti Seminar dan Berita Acara



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Mulkhan Andreza
Nomor Induk : 14490033
Jurusan : MPI
Semester : X
Tahun Akademik : 2018/2019
Judul Skripsi : PERAN KEPEMIMPINAN KETUA UMUM KOMISARIAT DALAM
MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA GUNA
MENINGKATKAN KUALITAS INSAN CITA ANGGOTA
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (HMI) DI LINGKUP UIN

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 2 Mei 2019

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 2 Mei 2019

Ketua Program Studi MPI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 19791011-2009121 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 2 Mei 2019
Waktu : 11.00
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA		TANDA TANGAN
1.	Pembimbing	Drs Jamroh Latief, M.Si	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Mulkhan Andreza
Nomor Induk : 14490033
Jurusan : MPI
Tahun Akademik : 2018/2019
Judul Skripsi :

Tanda Tangan

PERAN KEPEMIMPINAN KETUA UMUM KOMISARIAT DALAM
MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN
KUALITAS INSAN CITA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA
ISLAM (HMI) DI LINGKUP UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Pembahas

NO.	NIM	N A M A	TANDA TANGAN	
1.	14490002	Laila R. Umami	1.	
2.	15490064	Achmed Zukhruf	2.	
3.	14490075	Mulchur M	3.	
4.	14490017	Ridwan Alami Sadaat	4.	
5.	15490022	Muhammad Zaimul Umam	5.	
6.			6.	

Yogyakarta, 2 Mei 2019

Moderator

Drs Jamroh Latief, M.Si
NIP. 19560412 1998503 1 007

Lampiran III: Surat Izin Penelitian dari Fakultas



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>
E-mail : ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B- *R 49* /Un.02/DT.1/PN.01.1/07/2019
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

29 Juli 2019

Kepada

Yth : Ketua Umum HMI Koordinator Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan Judul: "PERAN KEPEMIMPINAN KETUA UMUM KOMISARIAT DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KUALITAS INSAN CITA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (HMI) DI LINGKUP UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Mulkhan Andreza
NIM : 14490033
Semester : XI (Sebelas)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Unggas, Sorowajan, Banguntapan

untuk mengadakan penelitian di Komisariat HMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Adapun waktunya

mulai tanggal : 20 Juli 2019 - Selesai

Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

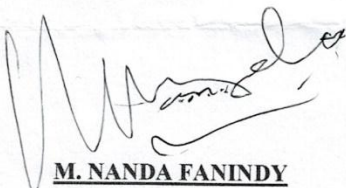
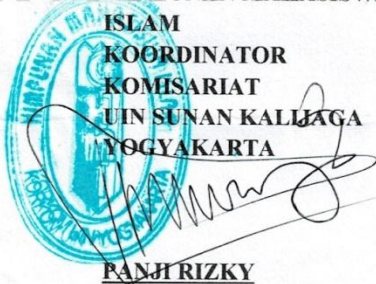
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Istiningasih

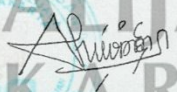
Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kaprodi MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip

Lampiran IV: Surat Izin Penelitian dari HMI KORKOM UIN Sunan Kalijaga

	HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM (ISLAMIC ASSOCIATION OF UNIVERSITY STUDENTS) UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA Jl. Segan no 23 Janti, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta CP: 081329217770 (M. Nanda Fanindy), 081237823464 (Panji Rizky)
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ	
Nomor : 05/B/Sek/12/1440	
Lamp : -	
Hal : BALASAN PERMOHONAN IZIN	Kepada yang terhormat, Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Di Yogyakarta
 <i>Assalamu alaikum Wr.Wb</i>	
Dengan hormat, menunjuk surat No 2849/Un.02/DT.1/PN.01.1/07/2019 dalam hal "permohonan izin penelitian", pada mahasiswa:	
Nama	: Mulkhan Andreza
NIM	: 14490033
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada organisasi kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :	
"Peran Kepemimpinan Ketua Umum Komisariat Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kualitas Insan Cita Anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Di Lingkup UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta"	
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian serta partisipasinya kami ucapkan terima kasih.	
<i>Billahitaufiq Walhidayah</i> <i>Wassalamualaikum-Wr.Wb.</i>	
Yogyakarta, 17 Dzulhijah 1440 H 18 Agustus 2019 M	
PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM KOORDINATOR KOMISARIAT UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	
 M. NANDA FANINDY	 PANJI RIZKY

Lampiran VI: Sertifikat PLP I

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Fax. (0274) 586117 http://tarbiyah.uin-suka.ac.id , Email: ftk@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281
Sertifikat	
Nomor : B-1951/Un.02/DT.1/PP.02/06/2017	
Diberikan kepada:	
Nama	: MULKHAN ANDREZA
NIM	: 14490033
Jurusan/Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL	: Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I) di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Yogyakarta dengan nilai:	
89,80 (A/B)	
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).	
Yogyakarta, 20 Juni 2017	
a.n Wakil Dekan Bidang Akademik Ketua,	
	
Adhi Setiawan, M.Pd. NIP. 19800901 200801 1 011	

Lampiran VII: Sertifikat PLP II

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Sertifikat

Nomor: B.4033/Un.02/WD.T/PP.02/12/2017

Diberikan kepada:

Nama : **MULKHAN ANDREZA**
NIM : **14490033**
Jurusan/Pogram Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**

yang telah melaksanakan kegiatan PLP II tanggal 3 Oktober sampai dengan 21 November 2017 di LPMP dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Drs. Misbah Ulmunir, M.Si. dan dinyatakan lulus dengan nilai **88,00 (A/B)**.

Yogyakarta, 29 Desember 2017

a.n Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan


Fery Irianto Setyo Wibowo, S.Pd., M.Pd.I.
NIP. 19840217 200801 1 004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran VIII: Sertifikat KKN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)



SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.184/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga
memberikan sertifikat kepada:

Nama : Mulkhan Andreza
Tempat, dan Tanggal Lahir : Duri, 28 Agustus 1996
Nomor Induk Mahasiswa : 14490033
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek,
Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

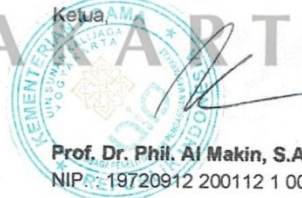
Lokasi : Karang, Ngalang
Kecamatan : Gedangsari
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 91,25 (A-).
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata
(KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian
Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018

Ketua



Prof. Dr. Phil. Ai Makin, S.Ag., M.A.
NIP. 19720912 200112 1 002

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكجاكرتا
مركز التنمية اللغوية



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.5.126/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Mulkhan Andreza :

تاريخ الميلاد : ٢٨ أغسطس ١٩٩٦

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١١ يوليو ٢٠١٩، وحصل على
درجة :

٥٤	فهم المسموع
٤٦	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٨	فهم المقروء
٤٢٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

جوكجاكرتا، ١١ يوليو ٢٠١٩

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم الهاتف : ٠٣١٠٠٥ ٩١٥١٩٩٨ ١٩٦٨



Lampiran X: Sertifikat TOEC



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.6.165/2019

This is to certify that:

Name : **Mulkhan Andreza**
Date of Birth : **August 28, 1996**
Sex : **Male**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)
held on **July 12, 2019** by Center for Language Development of State Islamic
University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	43
Total Score	430

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, July 12, 2019
Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



Lampiran XI: Sertifikat SOSPEM

Nomor: UIN.02/R3/PP.00.9/3074/2014


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MULKHAN ANDREZA
NIM : 14490033
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2014/2015
Tanggal 25 s.d. 27 Agustus 2014 (20 jam pelajaran)

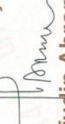
Yogyakarta, 2 September 2014

a.n. Rektor
Wakil Rektor Bidang Kelembagaan dan Kerjasama


Dr. H. Maksudin, M.Ag.
NIP. 19600716 1991031.001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran XII: Sertifikat OPAK

 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	SERTIFIKAT No. OPAK.Dema-UINSuka.VIII.2014	 DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA UIN SUNAN KALIJAGA	 OPAK 2014 ORIENTASI PENGANTAR DAN KEMAHASISWAAN
diberikan kepada:			
MULKHAN ANDREZA sebagai PESERTA			
dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan (OPAK) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Pada tanggal 21-23 Agustus 2014. Yogyakarta, 23 Agustus 2014			
Mengetahui, Wakil Rektor, III Bid. Kerjasama dan Kelembagaan UIN Sunan Kalijaga  Dr. Maksudin, M.Ag NIP. 19600716 199103 1 001	Mengetahui, Presiden Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN Sunan Kalijaga  Syaifudin Ahrom A. NIM 09250013	Ketua Panitia,  Syauqi Biq NIM. 11520023	

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Nama : Mulhan Andreza
NIM : 14490033
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Dengan Nilai :

diberikan kepada

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	40	E
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	55	D
5.	Total Nilai	71,25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 18 Juli 2019



Dr. Sholawatul Uyun, S.T., M.Kom.
NIP. 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



Lampiran XIV: Sertifikat PKTQ



SERTIFIKAT

Nomor 18 /B-2/PKTQ/FITK/IV/2017

Menerangkan Bahwa :

MULKHAN ANDREZA

telah dinyatakan lulus dalam :

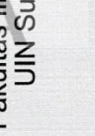
SERTIFIKASI AL-QUR'AN

dengan nilai (76/B)

Yang diselenggarakan oleh PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
pada tanggal 02 April 2017

Yogyakarta, 02 April 2017

Ketua PKTQ
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Muhammad Ibrahim NH
NIM. 14410080



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a.n. Dekan
Wakil Dekan, III
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. Mugowim S. Ag., M.Ag.
NIP. 19730310 199803 1 002

Lampiran XV: Ijazah Terakhir SMA

72 169



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

SEKOLAH MENENGAH ATAS
PROGRAM ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
TAHUN PELAJARAN 2013/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Atas
Cendana Pekanbaru menerangkan bahwa:

nama : **MULKHAN ANDREZA**

tempat dan tanggal lahir : **Duri, 28 Agustus 1996**

nama orang tua/wali : **Amrizal**

nomor induk siswa nasional : **9962627561**

nomor peserta ujian nasional : **3-14-09-01-017-167-2**

sekolah asal : **SMA Cendana Pekanbaru**

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pekanbaru, 20 Mei 2014
Kepala Sekolah



Drs. Hamsah, M.Pd
NIP.



DN-09 Ma 0001253

Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan
Nomor : 012/H/HK/2014 Tanggal 21 Maret 2014

Lampiran XVI: Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara

1. Bagaimana kebiasaan proaktif di komisariat?
2. Apa tujuan akhir di komisariat?
3. Apa saja hal-hal yang diutamakan di komisariat?
4. Bagaimana proses penyelesaian masalah yang ada di komisariat? apakah penyelesaiannya menggunakan berpikir menang/menang (*win-win solution*)?
5. Apakah di komisariat ada kebiasaan berusaha mengerti terdahulu baru dimengerti?
6. Bagaimana mewujudkan sinergi di komisariat?
7. Bagaimana mengasah gergaji di komisariat? bagaimana menyelesaikan permasalahan anggota yang jenuh?
8. Bagaimana peran kepemimpinan ketua umum di komisariat?
9. Bagaimana mengasah kualitas insan akademis anggota di komisariat?
10. Bagaimana mengasah kualitas insan pencipta anggota di komisariat?
11. Bagaimana mengasah kualitas insan pengabdian anggota di komisariat?
12. Bagaimana mengasah kualitas bernafaskan Islam anggota di komisariat?
13. Bagaimana mengasah kualitas bertanggungjawab anggota di komisariat?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran XVII: Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

Hari, Tanggal : Minggu, 21 Juli 2019

Narasumber : Achmad Zukhruf Al-faruqi (Ketua Umum HMI Komisariat Tarbiyah periode 2018-2019)

Tempat : Sekretariat HMI Komisariat Tarbiyah

Waktu : 10:56 – 11: 32

Narasumber (N) , Peneliti (P)

P: Izin tum, saya mau wawancara tum, ini terkait tugas akhir saya tum, yang berkaitan dengan judulnya itu peran kepemimpinan ketua umum dalam mengelola sdm guna meningkatkan kualitas insan cita. Mungkin sudi dan bersedia untuk diwawancara ya tum ya..

N: iya...

P: gini tum, ini ketum masuk periode ke berapa ya tum?

N: Saya sudah hampir setahun..

P: ooh kalau sudah hampir setahun sudah banyak proses yang dilalui ya tum?

N: iya.

P: berapa masuknya periode 2017 kah? Apa 2018?

N: 2018/2019 masuknya..

P: oke tum.. saya mau nanya2 dikit tentang HMI Tarbiyah ni tum.. di HMI Tarbiyah ini, untuk keaktifan anggota itu memiliki kesadaran gak, atau ada kemauan untuk mereka mengikuti kegiatan ataupun untuk selalu aktif di HMI?

N: dari 100% anggota yang ada di tarbiyah, bisa dikatakan 50% tetap aktif semua, berkat ketua umum ketua umum sebelumnya..

P: berarti itu aktif semua tum?

N: iya..

P: itu aktifnya sadar dari diri mereka sendiri atau emang diajak atau dipaksa?

N: macam-macam, namanya orangkan beda-beda

P: mungkin caranya gimana tum? Apakah semuanya memiliki kesadaran atau Cuma sebagian saja?

N: kalau yang memiliki kesadaran ya, secara umum dari 100% Cuma 10% saja yang memiliki kesadaran. Disamping itu ya harus lewat paksaan, lewat ancaman, lewat segala macem.. akan ditetapkan yang namanya organisasi itu gak semua orang yang memiliki kesadaran..

P: ooh gitu.. berarti untuk paksaan dan ancaman itu gimana maksudnya tum?

N: ya dibackup secara terus menerus, misalkan kalau orang yang istilahnya terlalu polos, belum memiliki kepekaan sosial.. ya dipantiklah dengan dibackup terus, dihubungin terus menerus, terus kemudian didekatin secara emosional juga..

P: okee. Berarti yang anggota yang memiliki kesadaran untuk aktif itu apakah mereka memiliki tujuan tersendiri untuk aktif apa gimana tum?

N: itu macem-macem, cuman yang jelas.. dari anggota yang memiliki kesadaran ini.. mereka sudah merasa bahwasanya di HMI Tarbiyah ini sebagai rumah sendiri.. mereka menganggap teman-teman yang ada di organisasi hmi tarbiyah ini sebagai keluarga.. jadi gak Cuma sebatas teman.. sebagaimana slogan di hmi kan..

berteman lebih dari saudara.. kan sama-sama saudaranya sendirikan kadang gak berteman.. tapi sama temannya bersaudara..

P: ooh gitu.. dari mulai kesadaran.. berarti tujuannya emang untuk mencari keluarga ya?

N: iya..

P: terus untuk.. apa namanya.. misalkan.. program kerja ni tum.. apakah ada hal-hal yang di utamakan untuk di dalam kepengurusan ini tum?

N: hal yang diutamakan? Dalam artian apa ni?

P: artian.. misalnya tujuan untuk komisariat tarbiyah ini mau kemana? Tapi kan untuk menuju tujuan itu.. pasti ada langkah-langkah utama terlebih dahulu dari ketua umum gimana?

N: ya sebenarnya.. terkait dengan program kerja itu.. granddesainnya ditunjukkan untuk mewujudkan masyarakat adil makmur.. itu tujuan yang sangat utopis sekali.. cumakan itu bisa dikerucutkan.. bisa dijabarkan jadi banyaak hal.. jadi mulai dari hal-hal kecil terlebih dahulu.. untuk kemudian nanti kita tujukan kepada arah yang lebih besar... nah untuk program kerja.. apa lagi ditingkat komisariat.. ya tujuannya kita sementara yaa.. istilahnya untuk merekatkan

emosional untuk kesadaran kader sendiri.. nah yang pertama untuk membentuk kesadaran harus ikat dulu emosionalnya.. biar mereka merasa bahwanya di organisasi ini adalah rumah sendiri.. kalau mereka merasa bahwasanya di hmi adalah rumah sendiri.. baru dibangkitkan kesadarannya itu.. yaa mau gak mau ya harus kesadaran sosialnya yang ditekankan..

P: ooh gitu.. berarti yang diutamakan kesadarannya dulu ya berarti?

N: iya..

P: ooh gitu.. begini tum.. misalnya.. ketika ada anggota yang bentrok dengan jadwal organisasi dengan kuliahnya.. itu mungkin dari ketum sarannya bagaimana? Apakah harus memprioritaskan organisasinya.. apakah kuliahnya.. apa kedua-duanya seimbang?

N: dari saya pribadi ya.. tergantung kuliahnya seperti apa. Kalau semisalnya kuliahnya gak bisa ditinggal.. ya prioritaskan kuliahnya.. cuma kalau semisalnya kuliahnya ini cuman tidur.. dosennya gak datang.. atau bahkan ditinggal sama dosennya.. di kelas cuman ngoceh-ngoceh sama temannya.. mending di organisasi HMI.. jadi kita lihat situasi dan kondisi terlebih dahulu..kadang ada orang alasan kuliahkan.. padahal di kelas gak ada dosennya.. kan mending ikut kegiatan organisasi lebih baiknya..

P: hmm berarti kalau misalnya kuliahnya ada dosennya dipentingkan kuliahnya dulu ya tum?

N: iya kuliahnya dulu.. cuman tergantung dari anaknya.. kalau semisal anaknya diperkuliahannya itu tidak mendapatkan apa-apa.. terus dia lebih merasa mendapatkan ilmu di hmi ya.. monggo silahkan di hmi saja.. kan intinya dari kuliahkan bukan dari absen.. tapi dari ilmunya..

P: ooh gitu... berarti gak ada permasalahan antara kuliah dan organisasi ya tum?

N: nggak ada..

P: berarti untuk ketua umum sendiri mengerti dengan kesibukan anggota yang ada di luar hmilah ya?

N: iyaa.

P: untuk masalah sinergisitas tum.. antara ketum dengan pengurus, dengan anggota, dengan senior-senior itu gimana tum? Misalnya untuk mewujudkan suatu program kerja.. mungkin ketua umum sendiri punya cara sendiri gak untuk mewujudkan sinergisitasnya itu?

N: yang jelas didekatkan secara emosional.. dari masing-masing anggota, baik pengurus dan senior sebagiannya ini.. sudah menganggap bahwasanya di hmi ini sudah sebagai keluarga. Jadi semisal ada apa-apa, ada tujuan, terus kemudian ada permasalahan atau apapun yang berkaitan dengan organisasi.. ketika dibicarakan sudah tidak ada slek lagi.. karena sudah satu frame.. dan untuk menyatukan frame masing-masing individu.. ya otomatis harus direkatkan dulu emosionalnya.. lalu kemudian dibicarakan melalui rapat kerja, rapat harian..atau mungkin ngopi-ngopi dan sebagainya..

P: berarti sinergisitasnya mulai dari rapat kerja, rapat harian ya? Melakukan kordinasi di rapat-rapat ya?

N: iyaa..

P: ooh begitu.. nah untuk kualitas anggota sendiri gimana tum? Apakah dari ketum sendiri punya cara atau rencana sendiri untuk mengasash kualitas organisasi ataupun kualitas anggotanya sendiri?

N: dari cara saya untuk meningkatkan kualitas kader khususnya di hmi tarbiyah ada banyak hal yang saya lakukan sebagai ketua umum.. salah satunya memberikan teladan yang baik.. dari saya sendiri harus mengubah saya sendiri untuk menjadi lebih baik terkait dengan wacananya dan sebagainya.. baru kemudian saya juga

memantik teman-teman.. baik itu anggota hmi tarbiyah, pengurus, kemudian ekstrainer untuk terus mengasah kesadaran sosialnya dan kesadaran intelektualnya.. jadi supaya mereka rajin baca buku.. terus kemudian peka terhadap realitas sosial.. cumankan terkadang memang realitanya di lapangan, gak semua orang memiliki kesadaran seperti itu.. jadi kita ajak pelan-pelan.. misalkan kita ajak main-main terdahulu.. ajak senang-senang terlebih dahulu.. diajak main ke gunung.. main ke pantai.. ke laut dan sebagainya.. baru ketika ikatan emosional sudah terikat. Barulah dipantik sedikit-sedikit melalui wacana-wacana intelektual..

P: berarti mulai dari kualitas anggota dahulu baru nanti meningkatnya kualitas organisasi?

N: iya..

P: ooh gitu.. nah gini tum.. misalnya dari ketua umum ini lebih mementingkan hasil dari program kerja.. atau hubungan dengan pengurus dan anggota?

N: sebenarnya saya lebih mementingkan prosesnya.. proses dari hubungan pengurus dan anggota.. itu yang terpenting.. masalah hasil itu kita tidak bisa menafikan bahwasanya.. ya namanya hasil itu pasti ada yang baik ada yang buruk.. cumankan yang terpenting dari

prosesnya itu.. karena yang bakal dikenang sama teman-teman nantinya ketika lulus kuliah atau mungkin terjun ke masyarakat yaitu adalah proses.. mulai dari capek-capeknya, kemudian susah payahnya.. dan hubungan dengan anggota itu juga perlu dipertimbangkan.. karena itu juga menyangkut dengan ikatan kekeluargaan yang ada di hmi ini.. semakin hubungannya erat ya ikatan kekeluargaannya semakin erat.. proses yang ada di komisariat yang teman-teman rasakan yang berdasarkan pengalaman-pengalaman itu kebanyakan bakal mereka pakai ketika mereka terjun ke masyarakat.. jadi banyak senior-senior ataupun alumni-alumni yang mengatakan bahwasanya proses yang ada di komisariat itu sangat berpengaruh bagi mereka untuk terjun langsung ke masyarakat..

P: untuk ketum sendiri misalkannya hubungan kepada anggota lebih ke secara personal atau secara keseluruhan?

N: kalau saya pribadi ada secara personal ada secara keseluruhan.. jadi beberapa memang dibackup hubungan secara personal, akrab secara personal ada akrab secara komunal.. cuman yang perlu saya tekankan.. memang dalam saya sebagai ketum menghubungi anggota-anggota yang aktif secara personal.. cuman dalam forum-forum tertentu mungkin hubungannya secara komunal..

P: ooh gitu.. nah untuk kesiapan ataupun kematangan anggota.. semisal ada suatu kegiatan di luar komisariat yang perlu pendelegasian atau perwakilan dari anggota hmi komisariat tarbiyah.. semisalnya dari ketua umum sendiri melihatnya terlebih dahulu kualitas anggota tersebut atau langsung didelegasikan ataupun ada briefing terlebih dahulu?

N: kalau saya pribadi tentu melihat kualitas dari anggota itu sendiri.. misalkan mulai dari LK sampai kegiatan komisariat, kita bisa melihat trackrecordnya selama di komisariat.. kalau semisal dia aktif terus kemudian bagus orangnya, kualitasnya juga bagus.. nah itu bakal kita rekomendasikan untuk didelegasikan.. dan gak asal pilih.. terus kemudian orang-orang yang mau didelegasikan ini kita rembuk dulu di pengurus.. kita obrolin dulu di pengurus itu.. “enaknya gimana? Anak ini cocok gak ditaruh di kegiatan ini?” kalau semisal gak cocok yaa kita rembuk lagi.. yang cocok kira2 yang mana.. yang jelas, saya dan teman2 pengurus selalu berdiskusi terkait anggota2 siapa saja yang memiliki kualitas yang bagus untuk didelegasikan ke panitia..

P: berarti sifatnya bukan langsung nunjuk orangnya ya?

N: bukan..

P: untuk pendelegasiannya ngomong di internal pengurus dulu?

N: iya.. ngomong di internal pengurus dulu.. “siapa ini yang enaknya didelegasikan?”

Baru kita panggil orang2nya kira2 bersedia gak..

P: berarti dtawarkan terlebih dahulu ya?

N: iya ditawarkan terlebih dahulu..

P: ooh gitu.. ini terakhir tum tentang kualitas insan cita.. mungkin selama satu periode kepengurusan ini untuk masalah insan akademis, pencipta, pengabdian, yang bernafaskan Islam dan bertanggungjawab itu.. progressnya dari setiap anggota itu gimana tum? Misalnya dari akademisnya yang pertama tum..

N: kegiatan-kegiatan di hmi sebenarnya.. saya rasa yaa.. sangat menunjang kegiatan-kegiatan akademik.. terutama yang terkait dengan hal wacana keilmuan.. dan teman2 yang aktif di hmi.. saya rasa juga di kampus ya.. kita lihat dari IPK terlebih dahulu itu selalu di atas 3.50.. dan mereka juga rata2 yang aktif di hmi ini di kelas berperan aktif dalam hal diskusi, presentasi dan sebagainya.. jadi tidak bisa diragukan lagi kualitas akademis dari kader2 hmi yang memang benar2 bersungguh2 berproses di hmi.. cuman terkadang,

semisal dari kadernya sendiri memble, di hmi ogah2an, gak mau belajar, jadi ya di kampus sama aja, ogah2an, terus kemudian di kelas juga diam, trackrecord prestasinya di kampus juga biasa-biasa saja.. jadi cenderung kita melihat orangnya..tergantungan orangnya..

kalau semisal memang orang itu pekerja keras, terus kemudian gigih, punya semangat belajar.. otomatis di kampus juga dia bakal prestasinya juga tinggi juga.. itu dari hal akademisnya..

P: hmm... terus untuk insan pencipta tum?

N: untuk pencipta ini, ini lebih ke daya kreatifitas ya.. daya kreatifitas mahasiswa itu.. terkait daya kreatifitas saya rasa kader2 hmi ini sangat kreatif.. melihat segala peluang yang ada.. baik peluang wilayah keilmuan maupun wilayah materialistis.. misalkan dalam hal program kerja katakanlah.. program kerja yang ada di hmi itu ada macam2.. jadi gak cuman itu2 aja.. ada yang sifatnya untuk mengembangkan intelektualitas, ada sifatnya mengembangkan kewirausaha, ada yang sifatnya juga untuk melatih advokasi dan sebagainya.. dan saya rasa kader2 hmi cukup kreatif untuk membungkus acara itu supaya lebih menarik..

P: jadi untuk mengasah kualitas insan pencipta itu dalam mewujudkan program kerja?

N: iya dalam program kerja.. paling minimal seperti itu.. soalnya masih ditingkatan komisariat.. supaya nanti ketika mereka terjun ke masyarakat.. apa yang mereka dapatkan di hmi bisa diimplementasikan ke masyarakat..

P: untuk pengabdinya gimana tum?

N: untuk pengabdinya sebenarnya dari kader hmi khususnya di hmi tarbiyah inikan kita ada program hmi mengajar juga ya.. kebetulan bulan puasa kemaren juga kita ngajar tpa di salah satu musholla di masyarakat.. ini yang barangkali jarang dilakukan mahasiswa-mahasiswa sekarang.. bahkan mahasiswa-mahasiswa sekarang itu ngajar kalau gak dibayar gak mau.. sedangkan kemarenkan anak2 hmi tarbiyah pas bulan puasa ngajar di TPA tanpa dibayar..

P: berarti untuk melatihnya mulai dari hmi mengajar itu ya?

N: iya ngajar di TPA.. untuk pengabdian paling kecilnya..

P: kalau selepasnya mereka jadi pengurus itu gimana? misalnya kayak teman2 pengurus yang lagi kn apakah ada dampaknya?

N: saya rasa teman2 pengurus yang kn ini mereka lebih peka terhadap masyarakat dari pada teman2 organisasi lainnya.. cuman gak bisa digeneralisasi.. ada juga teman2 dari hmi yang tidak peka.. itu

bisa dilihat dia di hmi gimana.. kalau semisal dia di hmi kelihatan bagus, aktif.. otomatis di masyarakat ya dia peka terhadap lingkungan sosialnya.. kalau orangnya pendiam, introvert, terus kemudian juga gak mau belajar otomatis di masyarakat dia kaku.. jadi tergantung orangnya.. otomatis orang yang bersungguh-sungguh di hmi, dia juga gak bakal kaku juga di masyarakat..

P: oke.. masuk ke yang bernafaskan Islam ni tum.. ni mungkin masalah sholat pribadi2 ya tum.. mungkin dari tingkah laku ya tum.. lebih kegiatan sehari2 apakah ada bernafaskan Islamnya tum untuk dalam komisariat tarbiyah ini?

N: ooh ya yaa.. bernafaskan Islam yaa.. bernafaskan Islam itu sebenarnya kita tidak bisa melihat Islam secara kaku.. dalam artian masalah syariatnya doang.. masalah sholat dan masalah puasa dan sebagainya itu kan masalah privat.. cuman kan lebih dari itu yang dimaksudkan bernafaskan Islam adalah tingkah lakunya sehari2.. saya rasa kader2 hmi meskipun secara syariat mungkin gak bagus2 amat.. ya biasa2 saja.. cuman dalam lingkungan sosialnya.. dalam prilakunya sehari2 mereka bahkan lebih Islam dari orang2 yang beribadah di mesjid tiap hari, dari pada orang yang sering tahajud tiap hari, bahkan lebih Islam dari itu.. lebih Islam dari orang yang sering2 meneriakan AllahAkbar tapi kelakuannya ya kayak gitu....

P: itu maksudnya lebih Islam dari orang2 itu gimana tum?

N: dalam perilakunya sehari2 misalkan ketika di jalan ada orang pengemis, kader hmi selalu ngasih uang, terus kemudian ketika di kulonprogo kader2 hmi meskipun gak semuanya juga ikut membantu rakyat2 disana.. jadi lebih peka terhadap lingkungan sosialnya..

P: berarti islam rahmatil lil 'alamin betul betul dikerjakan ya?

Zukruf: iya islam rahmatil lil 'alamin, terus kemudian kader kader di HMI ni , tidak kaku, tidak hitam putih dalam memandang islam yang misalkan golongan A, terus yang B salah, terus golongan B yang A salah, gak kayak gitu , jadi ya menganggap semua golongan itu benar,sama, yang penting itu kan menyembah Tuhan, kayak gitu. Kan kebanyakan organisasi lain kan kayak gitu, kaku hitam putih.

P: oke.. yang terakhir untuk kualitas insan bertanggungjawabnya tum.. mungkin rasa tanggungjawabnya dalam komisariat tarbiyah itu.. dari tiap anggotanya itu ada yang memiliki jiwa tanggungjawab gak sih?

N: kalau tanyanya ada jelas ada.. cuman tinggal pertanyaannya yang bertanggungjawab ini seberapa banyak.. dikatakan seperti itu

dimanapun organisasi apapun dari 100% kepengurusan itu yang bertanggungjawab ya mentok2 90%.. 10%nya memble juga.. nah di kepengurusan hmi tarbiyah sebenarnya mayoritas bisa dikatakan hampir lebih 75% lah ya.. ini pengurusnya bertanggungjawab terhadap kepengurusan.. sisanya belum mendapatkan hidayah hahaha. Jadi kalau masalah tanggungjawab sebenarnya dari kita dari pengurus saya pribadi sudah berusaha untuk menyadarkan teman2 yang belum bertanggungjawab ini.. akan tetapkan kembali kepada pribadi masing2.

P: nah itu sifat yak tum.. kalau dalam kualitasnya bertanggungjawab untuk mewujudkan masyarakat adil makmur itu tum.. itu mungkin dari teman2 apakah sudah memiliki tanggungjawab itu atau masih dalam proses atau gimana tum?

N: untuk mewujudkan masyarakat adil makmur ini sebenarnya bukan hal yang kecil ya.. ini hal yang sangat besar.. dan paling minimal saya rasa teman2 disini memiliki kesadaran.. kesadaran sosial seperti itu.. kesadaran bahwasanya Indonesia ini sedang tidak baik2 saja.. kesadaran bahwasanya masyarakat kita itu banyak yang miskin.. dan teman2 pengurus hmi tarbiyah dan anggotanya banyak yang memiliki kesadaran itu.. bahwasanya apa yang mereka makan itu harus disyukuri.. belum tentu kita makan enak hari ini.. tapi yang

lain bisa makan enak belum tentu.. jadi segala hal harus disyukuri dan saling berbagi dengan masyarakat yang lain.. jadi gak menghambur2kan uang. Gak tiap hari makan mcd.. gak tiap hari makan burgerking.. hehe

P: ini ada yang ketinggalan tum.. mungkin dari ketum sendiri untuk mengkader anggota atau mendidik itu caranya gimana tum?

N: mendidik yaa.. mendidik itu kan macem2, ada yang dikasih teladan, dikasih dicontoh.. ada orang yang tipenya acuh tak acuh.. ini harus didekatkan secara emosional atau bahkan harus disentak juga.. harus dikasarin juga.. supaya dia sadar.. supaya dia tau bahwasanya dia salah.. ada yang dikasih hukuman terlebih dahulu.. misalkan dicuekin dulu.. atau mungkin gak ditaraktir dulu.. macem2 untuk mendidik kader.. dan kita harus bisa menyesuaikan masing2 anggota, karena antar personal itu beda2 sifatnya.. jadi kita harus menyesuaikan.. kalau semisalnya dia mudah diajak belajar, yaudah.. tinggal digeret aja..

P: kalau semisalnya kayak yang mudah diajak belajar itu.. semisalnya tahapan pertama itu dia belum tau apa2 ya tum.. kalau cara untuk memberikan doktrin atau transfer ilmu organisasi itu gimana tum?

N: sering2 diajak ngobrol, sering2 diajak ngopi, sering2 diajak ke sekre.. semakin intensnya pertemuan itu kan makin banyak obrolan, makin banyak basa basi, dan otomatis emosional juga terikat.. cuman dengan orang-orang yang agak menjauh, agak menghindar.. ya kita harus bisa jemput bola. Misalkan dengan memarah2innya terlebih dahulu atau mungkin barangkali menyentak terlebih dahulu supaya dia sadar.. jadi macem2 mendidik kader itu.. tergantung personalnya kayak gimana..

Lampiran XVIII: Curriculum Vitae

CURICULUM VITAE



Nama : Mulkhan Andreza

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Duri, 28 Agustus 1996

Alamat Asal : Jln. Kayangan Perum. Fanel House no. 7 Rumbai Pesisir,
Pekanbaru, Riau

Alamat Jogja : Jln. Kaliurang Km.5.5 Gg Pandegga Mandala no. 15 Sleman,
DIY

Agama : Islam

Email : mulkhanandreza28@gmail.com

No. Telp/Hp : 082283073128

Orang Tua

Nama Ayah : Amrizal

Nama Ibu : Andriani

Pekerjaan Ayah : Pegawai Swasta

Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga

Alamat : Jln. Kayangan Perum. Fanel House no. 7 Rumbai Pesisir,
Pekanbaru, Riau

Riwayat Pendidikan :

SD	: SD Cendana Mandau	Tahun : 2008
SMP	: SMP Cendana Pekanbaru	Tahun : 2011
SMA	: SMA Cendana Pekanbaru	Tahun : 2014
S1	: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Tahun : -

Riwayat Organisasi :

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. Anggota HMI Komisariat Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | Tahun : 2015 – Sekarang |
| 2. Ketua Bidang Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan dan Kepemudaan HMI Komisariat Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | Tahun : 2016 - 2017 |
| 3. Ketua Umum HMI Komisariat Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | Tahun : 2017 - 2018 |
| 4. Ketua Bidang Pendidikan dan Kebudayaan HMI Cabang Yogyakarta | Tahun : 2019 – 2020 |

Riwayat Training :

- | | |
|--|--------------|
| 1. LK 1 HMI Komisariat Ushuludin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | Tahun : 2015 |
| 2. LK 2 HMI Cabang Metro | Tahun : 2016 |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA