

HALAMAN JUDUL
IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGADERAN
BADAN PENGELOLA LATIHAN HIMPUNAN MAHASISWA
ISLAM CABANG YOGYAKARTA



Skripsi

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

Disusun Oleh :

AMMAR YUSUF
NIM : 12490010

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

2017

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ammar Yusuf

NIM : 12490010

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 23 Mei 2017
Yang Menyatakan



Ammar Yusuf
NIM : 12490010

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Pembimbing

Lamp : -

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 : Ammar Yusuf

NIM : 12490010

Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Pengaderan Himpunan Mahasiswa Islam Studi kasus Pada Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta

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

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 24 Mei 2017
Pembimbing Skripsi,

Muhammad Qowim, M.Ag

NIP. 197908192006041002



SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Konsultan

Lamp :-

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 Konsultan berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ammar Yusuf
NIM : 12490010
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGADERAN
BADAN PENGELOLA LATIHAN HIMPUNAN
MAHASISWA ISLAM CABANG YOGYAKARTA

yang sudah dimunaqasyahkan pada hari rabu tanggal 31 mei 2017 sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 13 Juni 2017
Pembimbing,

Muhammad Qowim, M. Ag

NIP. 197908192006041002



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B.27/Un.02/DT/PP.009/06/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGADERAN
BADAN PENGELOLA LATIHAN HIMPUNAN
MAHASISWA ISLAM CABANG YOGYAKARTA

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ammar Yusuf

NIM : 12490010

Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 31 Mei 2017

Nilai Munaqasyah : **A/B**

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

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Muhammad Qowim, M. Ag

NIP. 197908192006041002

Penguji I

Dr. Imam Machali, M.Pd.
NIP. 197910112009121005

Penguji II

Dr. Zainal Arifin, M. SI.
NIP. 198003242009121002

Yogyakarta, 13 Juni 2017

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Dr. Ahmad Arifi, M. Ag.

NIP. 196611211992031602

MOTTO

حَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”

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



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

PERSEMBAHAN

*Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada
Almamater Tercinta*

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

*Semoga kedepan menjadi program studi yang dapat bersaing
di ranah internasional dan*

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

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

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

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah

memberikan dukungan, arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas akhir.

3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.SI., selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada peneliti
4. Bapak Muhammad Qowwim, M. Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar, membimbing, mengarahkan, dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas akhir.
5. Ibu Dr. Na'imah, M.Hum. selaku dosen penasihat akademik yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan penelitian.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pendidikan dan pengajaran kepada penulis
7. Ayunda Elfi Suharni selaku Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2017-2018 yang telah mengizinkan dan memberi arahan dan dukungan baik dukungan moril maupun materil
8. Ayunda Indah Permasari, S. Pd, selaku Ketua Umum Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2015-2016 Yogyakarta yang telah memberikan dukungan, arahan, dan motivasi sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini.

9. Segenap pengurus Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta yang telah memberikan berbagai data yang dibutuhkan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini
10. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Cabang Yogyakarta yang telah memberikan pembelajaran berharga bagi penulis
11. Kedua orang tua, ayahanda Muhammad Saleh dan ibunda Emiyati, kakak dan adik-adikku tercinta: Fajar Fauzan, Irma Rahayu, Fahmi Apriyansyah, Fauzi Al-amin yang selalu menjadi motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Teman-teman seperjuangan : Firda Nailurohmah, Khairun Nisa, Elfi Suharni, Suryani Ema, Indrawan, Yudiawan, Setyo, Wahyu, Dimas, serta seluruh teman MPI (*Blue Community*) dan dan HMI yang selalu memberikan semangat sehingga penelitian ini bisa terselesaikan.

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

Yogyakarta, 23 Mei 2017
Penulis

Ammar Yusuf
NIM. 12490010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN SURAT PESETUJUAN KONSULTAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Kajian Terdahulu.....	8
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II	
LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	
A. Landasan Teori.....	14
B. Metode Penelitian.....	31
BAB III	
GAMBARAN UMUM	
A. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).....	39
1. Sejarah Singkat HMI.....	39
2. Visi dan Misi	41
3. Lambang.....	42

B. HMI Cabang Yogyakarta	44
1. Visi dan Misi	44
2. Sturktur Organisasi.....	45
3. Letak Geografis	46
4. Sarana dan Prasarana.....	48
C. Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta	52
1. Sejarah Singkat	52
2. Visi dan Misi	55
3. Lambang Badan Pengelola Latihan	60
4. Letak Geografis	62
5. Sarana dan Prasarana.....	63
6. Daftar Anggota.....	64
7. Sturktur Organisasi.....	66

BAB IV

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGADERAN BADAN PENGELOLA LATIHAN HMI CABANG YOGYAKARTA

A. Perencanaan Pengaderan	69
1. Perencanaan Internal	70
2. Perencanaan Eksternal	74
B. Perekrutan Calon Anggota Baru	76
1. Proposal	77
2. <i>Term Of Refference</i>	78
3. Sistem Pendidikan Singkat.....	79
C. Seleksi Calon Anggota	80
1. Seleksi Sistem pendidikan Singkat	80
2. <i>Screening</i>	81
3. Penilaian Forum	83
D. Pelatihan Anggota	85
1. <i>On The Job</i>	86
2. <i>Of The Job</i>	88
E. Promosi Jabatan	92
1. Kualifikasi Umum.....	93
2. Kualifikasi Khusus	94
3. Kualifikasi Tambahan	96
F. Peningkatan Prestasi Kerja Anggota.....	97
1. Presidium.....	98
2. Harian.....	99
3. Pleno.....	100
4. Musyawarah Badan Pengelola Latihan	101

5. Evaluasi *Training*..... 103

BAB V

PENUTUP..... 106

A. Kesimpulan 106

B. Saran..... 107

Daftar Pustaka 109

Lampiran 111



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Struktur Pengurus Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016

Tabel 2 : Daftar anggota Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

- Gambar I : Lambang HMI
- Gambar II : Tampak depan Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane
- Gambar III : Simbol Peresmian Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane
- Gambar IV : Ruangan Khusus Lembaga dan Badan Khusus HMI Cabang Yogyakarta
- Gambar V : Ruang Aula Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane
- Gambar VI : Suasana Konferensi Cabang HMI Cabang Yogyakarta ke- LX di Aula Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane
- Gambar VII : Peserta Konferensi Cabang HMI Cabang Yogyakarta ke- LX di Aula Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane
- Gambar VIII : Fasilitas Kamar Mandi yang terletak di Lantai 2 Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane
- Gambar IX : Bagan Visi dan Misi Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016
- Gambar X : Lambang Badan Pengelola Latihan HMI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Surat Izin Penelitian
Lampiran IV	: Susunan Pengurus Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016
Lampiran V	: <i>Database</i> anggota Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016
Lampiran VI	: Daftar Program Kerja Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016
Lampiran VII	: Standar Operasional Prosedur (SOP) Training Formal dan Pelatihan Instruktur
Lampiran VIII	: Transkrip hasil Wawancara
Lampiran IX	: Catatan hasil observasi
Lampiran X	: Foto Sekretariat Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta
Lampiran XI	: Foto Kegiatan Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta
Lampiran XII	: Kartu Bimbingan
Lampiran XIII	: Sertifikat PLP – KKN Integratif
Lampiran XIV	: Sertifikat ICT
Lampiran XV	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XVI	: Sertifikat TOAFL
Lampiran XVII	: Sertifikat Baca Tulis Al-Qur'an (BTAQ)
Lampiran XVIII	: <i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRAK

Ammar Yusuf, “*Implementasi Manajemen Pengaderan Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta*”, Yogyakarta : Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Penelitian ini berawal dari ketertarikan peneliti terhadap pengaderan yang ada di HMI, khususnya Badan Pengelola Latihan HMI yang bertugas sebagai pengelola pengaderan tersebut sehingga peneliti menetapkan judul penelitian 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 keanggotaannya, memberikan sumbangsih terhadap pengaderan HMI, serta dapat memberikan kontribusi positif bagi keilmuan Manajemen Pendidikan Islam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kualitatif deskriptif. Sumber data penelitian ini adalah seluruh anggota dan pengurus Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta, namun dalam proses pengambilan data peneliti memilah dan menetapkan beberapa narasumber yang dianggap telah memenuhi kualifikasi tertentu yang ditentukan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi *non participatory*, wawancara mendalam, dan deksripsi dokumentasi.

Hasil penelitian 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. Pelaksanaan pengaderan Badan Pengelola Latihan HMI mengacu pada konstitusi HMI yakni aturan-aturan tertulis yang telah dimusyawarahkan bersama secara nasional dalam forum Kongres HMI dan Musyawarah Nasional Badan Pengelola Latihan HMI. Secara garis besar pelaksanaan pengaderan yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta terkonsentrasi pada peningkatan kuantitas dan kualitas instruktur serta peningkatan kualitas *training* formal HMI.

Kata kunci: *Training, Badan Pengelola Latihan, HMI*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi kemahasiswaan memiliki peran dan fungsi penting bagi mahasiswa, terutama bagi anggotanya, yakni sebagai wadah aktualisasi diri. Hal ini disebabkan karena mahasiswa pada umumnya memerlukan wadah yang dapat digunakan sebagai ruang untuk berinteraksi dan bersosialisasi, melatih kemampuan dalam berkomunikasi, menghadapi dan mengelola konflik, serta meningkatkan dan mengembangkan berbagai minat dan bakat yang dimiliki oleh mahasiswa.

Menurut Abraham Maslow, aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan salah satu poin dari lima kebutuhan dasar manusia. Adapun lima hal yang menjadi kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan fisiologis (*Phsyologic Needs*), kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*Safety & Security Needs*), kebutuhan akan rasa cinta (*Love and Belonging Needs*), kebutuhan akan penghargaan (*Esteen Need*), dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization Need*). Aktualisasi diri berada pada posisi puncak dari kebutuhan dasar manusia,² namun berdasarkan hasil penelitian lanjutannya, Abraham Maslow menambahkan tentang

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

Ketuhanan (*Self Transcendence*) dan menjadikannya sebagai puncak dari segala kebutuhan manusia.³

Secara umum, organisasi kemahasiswaan dapat dibagi menjadi dua, yaitu organisasi mahasiswa intra kampus, dan organisasi mahasiswa ekstra kampus. Organisasi mahasiswa intra kampus adalah organisasi mahasiswa yang mendapatkan pengakuan secara tertulis (*legitimate*) dari perguruan tinggi tempat organisasi tersebut dalam bentuk Surat Keputusan. Oleh sebab itu, maka organisasi intra kampus juga tergabung ke dalam sistem dan terikat dengan aturan-aturan hukum yang berlaku pada perguruan tinggi tersebut. Selain *legitimasi*, organisasi intra kampus juga memiliki hak untuk mendapatkan bantuan sarana dan prasarana serta bantuan dana guna menunjang berbagai kegiatan yang dilakukan. Sedangkan yang dimaksud dengan organisasi mahasiswa ekstra kampus adalah organisasi yang aktivitasnya berada di luar kampus. Berbeda dengan organisasi mahasiswa intra kampus, organisasi mahasiswa ekstra kampus tidak memiliki *legitimasi* dan tidak terikat dengan aturan-aturan yang berlaku pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Organisasi mahasiswa ekstra kampus biasanya terbentuk atas dasar kesamaan ideologi atau atas kesamaan latar belakang kedaerahan.

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan salah satu dari sekian banyak organisasi kemahasiswaan yang ada di Indonesia. Sebagai

³ Mark E. Koltko - Rivera, Rediscovering the Later version of Maslow's Hierarchy of needs : *Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification, Review of General Psychology*, (New York University and Professional Services Group, Vol. 10. 4 2006) Hal. 303

organisasi mahasiswa ekstra kampus yang tidak mendapatkan bantuan apapun dari kampus, sejak pertama kali didirikannya pada tahun 1947 di Yogyakarta hingga saat ini, HMI tetap eksis di berbagai perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Selain eksistensi yang tetap terjaga, HMI yang terbentuk dua tahun pasca Indonesia merdeka juga telah melahirkan banyak tokoh nasional yang turut serta dalam membangun Indonesia. Adapun di antaranya adalah Nurcholis Madjid yang dikenal sebagai tokoh intelektual muslim dan sangat fenomenal dengan pemikiran *pluralisme* yang dimuat dalam karya-karyanya. Nurcholis adalah satu-satunya orang yang pernah menjabat sebagai ketua umum Pengurus Besar HMI selama dua periode. Selain Nurcholis, masih banyak lagi alumni HMI yang pernah menduduki berbagai posisi penting pada struktural pemerintahan dalam upaya membangun negara Indonesia seperti Mahfud MD, Amin Abdullah, Komarudin Hidayat, Hari Azhar Aziz, Abdullah Hehamahua, Abraham Samad, Akbar Tandjung, Jusuf Kalla, Kuntowijoyo, Azyumadri Azra, Anis Baswedan, dsb.

Sehubungan dengan apa yang telah dipaparkan diatas, melihat usia HMI yang sudah setengah abad lebih, tentunya terdapat beberapa hal yang menjadi kunci dari suksesnya HMI dalam mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi tantangan zaman dan produktif menghasilkan para tokoh nasional tersebut. Adapun beberapa hal yang menjadi kunci utama

adalah “perkaderan” dan kemampuan “adaptabilitas”.⁴ Adapun yang dimaksud dengan perkaderan berdasarkan hasil Kongres ke - XXIX HMI adalah usaha organisasi yang dilakukan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan HMI.⁵ Proses pengaderan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan dan diikuti oleh seluruh anggota HMI. Proses pengaderan adalah usaha yang dilakukan guna merubah potensi kekuatan yaitu seluruh anggota HMI pada umumnya untuk menjadi kekuatan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kader merupakan unsur yang sangat penting bagi sebuah organisasi dikarenakan kader memiliki peran sebagai tulang punggung organisasi, menjadi pelopor dan motor penggerak, pelaksana, sekaligus pengemban amanah untuk membawa organisasi menuju apa yang dicita-citakan oleh organisasi dengan tetap berpegang teguh pada pemahaman terhadap nilai-nilai yang menjadi azas perjuangan organisasi tersebut.⁶

Sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan adaptabilitas adalah HMI secara rutin dan berkelanjutan melakukan evaluasi terhadap segala bentuk gerakan organisasi yang telah dilakukan. Selain evaluasi, HMI juga melakukan proyeksi terhadap apa yang akan dilakukan kedepannya disesuaikan dengan tuntutan keadaan, baik di tingkat lokal, regional, dan nasional. Evaluasi dan proyeksi tersebut dilakukan oleh

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

⁵ PB HMI, *Hasil-Hasil Kongres XXIX*, (Pekanbaru : 2015) hal, 298

⁶ A. M. Saanto Tukimin, Moehadi Zainal “*Administrasi....*” dalam Agus Salim S, “*44 Indikator Kemunduan HMI*” (Yogyakarta : Misaka Galiza, 2008) hal 11.

seluruh struktur kepemimpinan organisasi. Sebagai contoh dari gerakan HMI yang dinamis dan *adaptable* adalah perubahan yang pernah terjadi pada dua point penting dalam organisasi, yaitu tujuan dan azas organisasi.⁷ Secara umum, dapat dikatakan bahwa kemampuan adaptabilitas tersebut merupakan kemampuan intelektual kader yang diaplikasikan secara kolektif.

Bertolak dari apa yang telah dijelaskan diatas, dapat dilihat bahwa pengaderan menjadi kunci utama dan langkah awal untuk menghasilkan anggota yang mampu memiliki kualitas sebagai seorang kader. Prosesi pengaderan HMI dikelola oleh lembaga yang dibentuk khusus untuk mengurus berbagai hal yang berkaitan dengan perkaderan, yaitu Badan Pengelola Latihan. Badan Pengelola Latihan tersebut merupakan lembaga semi otonom yang berada dibawah struktural kepengerusan cabang dan pengurus besar. Sampai sekarang ini, HMI memiliki lebih dari 180 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan setiap cabang wajib memiliki Badan Pengelola Latihan yang bertugas untuk mengelola prosesi perkaderan.

Penulis mencoba untuk menelaah beberapa penelitian terhadap HMI yang telah banyak dilakukan sebelumnya yang nanti akan disebutkan pada subbab selanjutnya. Berdasarkan telaah terhadap beberapa penelitian

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

tersebut, penulis melihat belum ada yang melakukan penelitian terhadap sistem manajemen perkaderan yang diterapkan oleh Badan Pengelola Latihan HMI. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dan pengkajian lebih dalam mengenai manajemen pengaderan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penulis merumuskan beberapa permasalahan yang dikemukakan dalam bentuk pertanyaan guna memudahkan prosesi penelitian. Selain itu, penulis juga membatasi ruang lingkup dan periodisasi objek penelitian, yakni fokus terhadap Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta periode 2015 - 2016 . Adapun rumusan permasalahan dan batasan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perencanaan pengaderan yang diterapkan oleh Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2015-2016 ?
2. Bagaimanakah perekrutan yang diterapkan oleh Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2015-2016 ?
3. Bagaimanakah upaya peningkatan prestasi kerja yang diterapkan oleh Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Cabang Yogyakarta 2015-2016 ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan yang diterapkan oleh Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2015-2016.
2. Untuk mengetahui pola rekrutmen yang diterapkan oleh Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2015-2016.
3. Untuk mengetahui upaya peningkatan prestasi yang diterapkan oleh Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2015-2016.

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran positif bagi seluruh organisasi mahasiswa dalam upaya mengelola dan mengembangkan manajemen keanggotaannya
2. Secara pragmatis institusional, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang positif dan konstruktif terhadap kemajuan Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta sehingga dapat mewujudkan kader yang paripurna.
3. Memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari terjadinya pengulangan dalam penelitian, penulis telah mencoba untuk mengkaji beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai HMI. Adapun beberapa penelitian tersebut diantaranya :

1. Wahyu Hidayat, mahasiswa jurusan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga tersebut menulis skripsi dengan judul *“Peran Intelektual Dalam Membangun Demokrasi di Indonesia Pasca Orde Baru (Studi Pada Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam Periode 1997-1999)”*. Dalam skripsinya tersebut, Wahyu Hidayat lebih fokus pada peran HMI terhadap pembangunan demokrasi nasional. Adapun peran HMI dalam upaya membangun demokrasi di Indonesia berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan adalah dengan melakukan berbagai pelatihan kepemimpinan, diskusi, dan pembuatan jurnal. Selain itu, upaya HMI dalam membangun demokrasi yaitu dengan mencoba memasukkan berbagai pemikiran HMI tentang konsep *Civil Society* yang integral dengan dasar hukum dan kondisi umum Indonesia ke dalam RUU melalui sejumlah alumni HMI yang menduduki kursi pemerintahan, baik legislative, yudikatif, maupun eksekutif.⁸

⁸ Wahyu Hidayat, *“Peran Intelektual Dalam Membangun Demokrasi di Indonesia Pasca Orde Baru (Studi Pada Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam Periode 1997-1999)”*, skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ushuluddin, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016

2. 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*”. Syaefuddin mencoba untuk meneliti beberapa organisasi mahasiswa ekstra kampus yang salah satunya adalah HMI dan melihat pengaruhnya terhadap sikap mental para anggotanya. Pada hasil penelitiannya, Syaefuddin mengatakan bahwa organisasi ekstra kampus tersebut berupaya untuk menumbuhkan kesadaran sosial anggotanya dengan melakukan berbagai kegiatan yang dirumuskan dalam rapat kerja yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan. Adapun tujuan dari berbagai kegiatan tersebut adalah untuk menciptakan wadah interaksi sosial dan bertukar pikiran antar anggota yang nantinya di dalam kegiatan tersebut dimasukkan materi-materi dan nilai-nilai tentang konsep keorganisasian dan kepemimpinan yang ideal menurut masing-masing organisasi. Selain itu, Syaefuddin juga mengatakan bahwa kegiatan kaderisasi tersebut juga merupakan sebuah upaya dalam mengembangkan pendidikan karakter di kalangan mahasiswa. Dari penelitian ini, penulis melihat terdapat beberapa kesamaan mengenai sub-pembahasan yang menjadi objek penelitian tersebut, diantaranya yaitu status HMI sebagai organisasi mahasiswa, dan fungsi HMI sebagai organisasi kader.⁹

⁹ Syaefudin Ahrom A, *Peran Kaderisasi Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Interaksi Sosial dan Kepemimpinan Mahasiswa (Studi Kasus Pada PMII, HMI, dan KAMMI di UIN Sunan Kalijaga*. Skripsi, Fakultas Ilmu tarbiyah dn Keguruan, UIN Sunan Kaljaga Yogyakarta, 2015

3. Skripsi yang ditulis oleh Hairul Saleh, mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah ini berjudul “*Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan di Indonesia (Studi Komparatif Antara Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam Dengan Presidium Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia Periode 2013-2015)*”. Pada penelitiannya, Hairul fokus membahas tentang model komunikasi yang diterapkan oleh HMI dan GMNI serta melakukan studi komparasi terhadap hasil penelitiannya. Pada hasil penelitiannya, Hairul mengemukakan bahwa model komunikasi yang diterapkan oleh HMI dan GMNI adalah komunikasi vertikal dua arah antara anggota dengan pengurus maupun sebaliknya dan komunikasi horizontal antara sesama pengurus. Pada komunikasi vertical dua arah, secara umum, pola arus informasi yang mengalir pada kedua organisasi tersebut adalah melingkar. Pengambilan keputusan dilakukan bersama dengan menekankan pada rasa saling percaya antara satu dengan yang lain.¹⁰
4. Skripsi dengan obyek yang sama juga pernah dilakukan oleh Luthfian Taqwa Ginanjar, mahasiswa Sosiologi UIN Syarif Hidayatullah. Luthfian menulis skripsi dengan judul “*Interaksi Sosial Antara Anggota Organisasi Ekstra Kampus di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Studi Kasus di HMI dan PMII Cabang Ciputat)*”. Pada penelitiannya, Luthfian focus meneliti tentang pola interaksi sosial yang terjadi antar anggota ekstra kampus, khususnya antara HMI dan PMII, serta mengamati apa

¹⁰ Hairul Saleh, *Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan di Indonesia (Studi Komparatif ...)*, Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015

yang menjadi penyebab terbentuknya pola interaksi tersebut. Adapun pada hasil penelitian tersebut, Luthfian menemukan penyebab yang menjadi dasar terbentuknya pola interaksi sosial yang menurutnya kurang harmonis bahkan terkesan sangat kompetitif, yaitu perbedaan ideologi dan *gengsi* yang tinggi antar kedua organisasi tersebut. Kedua hal tersebut, terutama sifat *gengsi* tersebut menjadikan masing-masing anggota dari kedua organisasi tersebut mengalami *disoriented* atau perubahan orientasi yang pada awalnya memperjuangkan nilai-nilai kebenaran (*value oriented*), menjadi memperjuangkan jabatan atau posisi structural yang ada berbagai organisasi kemahasiswaan dengan cara-cara yang politis (*politic oriented*) semata-mata untuk meningkatkan eksistensitas, baik sebagai individu maupun sebagai *manifestasi* organisasi.¹¹

E. Sistematika Pembahasan

Secara umum, sistematika pembahasan pada skripsi ini terdiri dari tiga unsur, yakni bagian awal, bagian polandasankok atau inti dari pembahasan, dan bagian akhir. Pada bagian awal skripsi meliputi halaman sampul luar, halaman pembatas, halaman sampul dalam, surat pernyataan keaslian skripsi, halaman surat persetujuan skripsi dari pembimbing dan dari konsultan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstrak, daftar isi, daftar table,

¹¹ Luthfian Taqwa Ginanjar, *Interaksi Sosial Antara Anggota Organisasi Ekstra Kampus di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Studi Kasus di HMI dan PMII Cabang Ciputat)*. Skripsi, Jakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011

daftar gambar, dan daftar lampiran. Bagian pokok atau bagian inti merupakan uraian penelitian mulai dari pendahuluan sampai penutup. Bagian akhir berisi daftar pustaka dan lampiran yang memuat berbagai sumber dan menjadi rujukan dalam penulisan tugas akhir skripsi.¹²

Penulis membagi kepenulisan skripsi ini kedalam lima bab, yaitu :

- BAB I berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian tedahulu terhadap HMI, dan sistematika pembahasan.
- BAB II berisi tentang kajian teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan sebagai pisau analisa untuk membedah objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan dalam proses pengumpulan data, analisa data, uji validitas, dan penyajian data.
- BAB III berisi gambaran umum tentang objek penelitian. Dalam hal ini, pada bab ini berisikan deskripsi gambaran umum tentang HMI secara nasional, HMI Cabang Yogyakarta, dan Badan pengelola Latihan HMI meliputi sejarah singkat, visi dan misi, struktur kepengurusan, dan daftar anggota Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016.
- BAB IV berisi tentang point-point yang berkaitan dengan rumusan permasalahan meliputi perekrutan, pelatihan, dan upaya peningkatan kualitas yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016.

¹² Zainal Arifin (ed), *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2014) hal 9-13

- BAB V berisi penutup yang di dalamnya memuat simpulan, saran, dan kata penutup.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada penelitian ini, peneliti fokus membahas tiga pokok bahasan, yaitu perencanaan yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta, perekrutan anggota baru, dan upaya peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016. Berdasarkan hasil penelitian dan olah data yang telah dilakukan dan dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan yang terdiri dari beberapa poin, yaitu :

1. Perencanaan yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta adalah dengan mengadakan Rapat Kerja Pengurus. Adapun penyusunan program kerja tersebut didasarkan pada hasil tinjauan di lapangan untuk menyesuaikan hal-hal apa saja yang perlu untuk diperbaiki dan ditingkatkan. Program kerja tersebut dirancang sebaik mungkin dengan mempertimbangkan tujuan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.
2. Perekrutan yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta adalah dengan membuat proposal kegiatan dan *Term Of Reference* (TOR) yang nantinya proposal dan TOR tersebut, baik berupa *print out* maupun *soft file* dipublikasikan kepada seluruh pihak terkait, terutama kepada alumni HMI dan komisariat di lingkup HMI Cabang Yogyakarta, serta kepada cabang lain di luar HMI cabang

Yogyakarta. Publikasi terhadap proposal kegiatan dan TOR tersebut dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan tatap muka secara langsung dan dengan melalui media sosial seperti *facebook*, *what'sapp*, *line*, dan sebagainya.

3. Peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta adalah dengan mengadakan rapat evaluasi hasil kerja serta membuat proyeksi terhadap apa yang akan dilaksanakan kedepannya. Rapat evaluasi dan proyeksi tersebut diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk berdasarkan waktu pelaksanaan, isi pembahasan, serta pandangan dan jangkauannya.

B. Saran

1. Kepada pengurus anggota Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas instruktur yang ada dengan cara yang lebih menarik dan edukatif. Selain itu, disarankan kepada pengurus Badan Pengelola Latihan HMI untuk dapat meningkatkan kinerja keorganisasian, terutama dalam hal administratif dengan memaksimalkan fungsi teknologi aplikasi agar dapat lebih mengawasi harta benda organisasi termasuk arsip kepengurusan dan dapat lebih bersaing di era digital
2. Kepada anggota Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta untuk dapat terus meningkatkan kemampuan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan lain di luar pelatihan HMI, serta diharapkan dapat mengimplementasikannya pada kehidupan sosial masyarakat.

Kepada mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam yang ingin melakukan penelitian dengan objek material dan objek forma yang sama disarankan untuk meneliti dari perspektif yang berbeda sehingga dapat menambah khazanah keilmuan manajemen pendidikan Islam khususnya dan dunia perguruan tinggi umumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012
- Arifin, Zainal (ed), *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2014
- Budiyono, Amirullah Haris, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004
- Fahmi, Ilham *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*, Bandung : Alfabeta, 2012
- Ginanjari, Luthfian Taqwa, *Interaksi Sosial Antara Anggota Organisasi Ekstra Kampus di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Studi Kasus di HMI dan PMII Cabang Ciputat)*. Skripsi, Jakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011
- Handoko, T. Hari *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta, BPFE, 2001
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*, Jakarta, Bumi Aksara 2003
- Hasil-Hasil Kongres HMI XXVII*, Depok, 2010
- Hasil-Hasil Kongres HMI XXIX*, Pekanbaru : 2015
- HMI Cabang Samarinda, “Pedoman Perkaderan”
<https://hmisamarinda1963.wordpress.com>. [1 September 2010]
- Jarvis, Matt, *Teori-Teori Psikologi, Pendekatan Modern untuk Memahami Prilaku, Perasaan, dan Fikiran Manusia* Bandung : Nusa Media, 2000
- Machali, Imam dan Hidayat, *Ara The Handbook of Education Management, Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia* Jakarta : Prenadamedia Group, 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2006
- Richard L. Draft, *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat, 2007

- Saleh, Hairul, *Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan di Indonesia (Studi Komparatif ...)*, Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015
- Sitompul, Agus, Salim, *44 Indikator Kemunduan HMI*, Yogyakarta : Misaka Galiza, 2008
- Solichin, *HMI Candradimua Mahasiswa*, Jakarta : Sinergi Persadatama Found, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2013
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Rosda Karya, 2012
- Syaefudin Ahrom A, *Peran Kaderisasi Organisasi Ekstra Kampus Dalam Meningkatkan Interaksi Sosial dan Kepemimpinan Mahasiswa (Studi Kasus Pada PMII, HMI, dan KAMMI di UIN Sunan Kalijaga)*. Skripsi, Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kaljaga Yogyakarta, 2015
- Terry, George R., *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Askara, 2012
- Tunggal, Widjaja Amin *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta, Rineka Cipta, 1993
- Wahyu Hidayat, "*Peran Intelektual Dalam Membangun Demokrasi di Indonesia Pasca Orde Baru (Studi Pada Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam Periode 1997-1999)*", skripsi, Yogyakarta : Fakultas Ushuluddin, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016

LAMPIRAN

Lampiran I



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 : UIN.2/KJ.MPI/PP.00.9/273/2016 Yogyakarta, 19 Desember 2016
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth. :
Muhammad Qowim, M. Ag
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

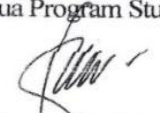
Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 12 Desember 2016 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016/2017 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Ammar Yusuf
NIM : 12490010
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SISTEM PERKADERAN
STUDY KASUS BADAN PENGELOLAAN LATIHAN
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG
YOGYAKARTA TAHUN 2016/2017**

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



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Selasa
Tanggal : 21 Februari 2017
Waktu : 08.30
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA		TANDA TANGAN
1.	Pembimbing	Muhammad Qowim, M. Ag	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Ammar Yusuf
Nomor Induk : 12490010
Jurusan : MPI
Tahun Akademik : 2016/2017
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SISTEM PERKADERAN STUDY
KASUS BADAN PENGELOLAAN LATIHAN HIMPUNAN
MAHASISWA ISLAM CABANG YOGYAKARTA TAHUN 2016/2017

Tanda Tangan

Pembahas

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN	
1.	12490045	Nuzul Layla Karimah	1.	
2.	14990075	Mukhtor Mardhatillah		2.
3.	14400073	RIYAN	3.	
4.	14490098	Alchmad Mujab		4.
5.	12490006	Almad Arzen Pragi	5.	
6.				6. _____

Yogyakarta, 21 Februari 2017

Moderator

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

Lampiran III



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- 1517/Un.02/DT.1/PN.01.1/05/2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

12 Mei 2017

Kepada
Yth : Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik DIY
di Jl. Jendral Sudirman No.5
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : "**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGADERAN STUDI KASUS PADA BPL HMI CABANG YOGYAKARTA**", diperlukan penelitian.

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

Nama : Ammar Yusuf
NIM : 12490010
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Banguntapan, Bantul

untuk mengadakan penelitian di : **HMI Cabang Yogyakarta, UH, Yogyakarta** dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Adapun waktunya

mulai tanggal : 15 Mei-15 Agustus 2017

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

Wassalamu'alaikum wr. wb.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Istijingsih

Tembusan :

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



**PENGURUS
BADAN PENGELOLA LATIHAN
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA**
(*BRANCH EXECUTIVE OF ISLAMIC ASSOCIATION OF UNIVERSITY STUDENT*)
Sekretariat: Jl. Sidikan No. 71 Sorosutan, UH, Yogyakarta.
Email: yogyabplhmi@gmail.com. Cp. 085329888685

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT IZIN PENELITIAN
Nomor : 36/B/SEK/BPL/08/1438

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Membaca surat Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan dengan Nomor: B/1517/UIN.02/DT.1/PN.01.1/05/2017, Perihal Permohonan Izin Penelitian, Tanggal 12 Mei 2017. Maka, kami Pengurus Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta mengizinkan kepada :

Nama : Ammar Yusuf
NIM : 12490010
Program/Tingkat : S1
Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat : Banguntapan, Bantul, Yogyakarta
HP : 089631128654
Untuk : Mengadakan Penelitian di HMI Cabang Yogyakarta dengan judul **IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGADERAN STUDI KASUS PADA BPL HMI CABANG YOGYAKARTA**
Waktu : 15 Mei-15 Agustus 2017

Demikian surat izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, atas segala perhatian kami ucapkan terima kasih. Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

*Billahitaufik Wal Hidayah
Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Yogyakarta, 23 Sya'ban 1438 H
22 Mei 2017 M

**PENGURUS
BADAN PENGELOLA LATIHAN
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA**

**MUSLIM POHAN S.Th.I
PJS KETUA UMUM**

Lampiran IV



**PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA**

(BRANCH EXECUTIVE OF ISLAMIC ASSOCIATION OF UNIVERSITY STUDENTS)

Office : Gedung Pusat Kebedayaan Lufan Pane, Jl. Sidikan No. 71 RT 34/09, Sorosutan, Yogyakarta

Email : hmicabangjogja@gmail.com T.P. 0812 8303 3307

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No : 71/A/SEK/07/1437

Lamp : 1 (Satu) Bundel

Hal : **Pengantar SK**

Kepada Yang Kami Hormati
Sdr. Pengurus BPI. HMI Cabang
Yogyakarta

Di -

Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman dan taqwa kepada kita semua. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menyebarkan panji-panji kebenaran di muka bumi ini.

Dengan ini kami sampaikan Surat Keputusan Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta Nomor : 11/KPTS/07/1437 tentang Pengesahan Susunan Pengurus Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta periode 2015-2016.

Demikian Surat Pengantar ini kami sampaikan, atas segala perhatiannya kami mengucapkan banyak terimakasih.

Wabillahittaufiq wal Hidayah

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 04 Rajab 1437 H

11 April 2016 M

PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA
PERIODE 2015-2016

DIO ALIE PUTRA
SEKRETARIS UMUM





**PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA**

(BRANCH EXECUTIVE OF ISLAMIC ASSOCIATION OF UNIVERSITY STUDENTS)

Office : Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane, Jl. Sidikan No. 71 RT 34/09, Sorosutan, Yogyakarta

Email : hmicabangiogia@gmail.com / C.P. 0812 8303 3307

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KEPUTUSAN
PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA**

Nomor : 11/A/KPTS/ 07/1437

Tentang

**PENGESAHAN SUSUNAN PENGURUS
BADAN PENGELOLA LATIHAN
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA PERIODE 2015-2016**

Dengan mengharap rahmat dan ridha Allah SWT, Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta, setelah:

- Menimbang : Bahwa demi menjaga kesinambungan dan kelancaran proses organisasi, maka dipandang perlu untuk mengesahkan susunan Pengurus Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta.
- Mengingat : 1. Pasal 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 15 Anggaran Dasar Himpunan Mahasiswa Islam.
2. Pasal 51, 52, dan 55 Anggaran Rumah Tangga Himpunan Mahasiswa Islam.
- Memperhatikan : 1. Laporan hasil Musyawarah Badan Pengelola Latihan (MUSBA) BPL HMI Cabang Yogyakarta pada tanggal 17 Februari 2016 di Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane Yogyakarta
2. Ketetapan Musyawarah Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta Tentang Formateur pada tanggal 17 Februari 2016 di Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane.
3. Ketetapan Musyawarah Badan Pengelola Latihan tentang Penetapan Mide Formateur Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta.
4. Surat Permohonan SK dari Formateur/Ketua Umum dengan nomor : IST/A/F/BPL/07/1437 tentang Permohonan Pengesahan Susunan Pengurus Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta periode 2015-2016.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Susunan Struktur kepengurusan Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta Periode 2015-2016 dibawah



**PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA**

(BRANCH EXECUTIVE OF ISLAMIC ASSOCIATION OF UNIVERSITY STUDENTS)

Office : Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane, Jl. Sidikan No. 71 RT 34/09, Sorosutan, Yogyakarta

Email : hmicabangjogja@gmail.com / C.P. 0812 8303 3307

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

kepemimpinan Saudari **INDAH PURMASARI** dan saudara **MUSLIM POHAN** masing-masing sebagai **KETUA UMUM** dan **SEKRETARIS UMUM** Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta periode 2015-2016 dengan susunan pengurus sebagaimana terlampir.

2. Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh rasa amanah.

3. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali jika terdapat kekeliruan didalamnya.

*Wabillahittaufiq wal Hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Ditetapkan di : Yogyakarta

Pada tanggal : 04 Rajab 1437 H
11 April 2016 M

**PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA
PERIODE 2015-2016**


AMIN WIJAYA
KETUA BIDANG PAO


DIO ALIF PUTRA
SEKRETARIS UMUM





**PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA**

(BRANCH EXECUTIVE OF ISLAMIC ASSOCIATION OF UNIVERSITY STUDENTS)

Office : Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane, Jl. Sidikan No. 71 RT 34/09, Sorosutan, Yogyakarta

Email : hmicabangjogja@gmail.com / C.P. 0812 8303 3307

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Lampiran : Surat Keputusan Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta Nomor : 11/KPTS/A/07/1437 Tentang Pengesahan Susunan Pengurus Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta periode 2015-2016.

KETUA UMUM	: INDAH PURMASARI
SEKRETARIS UMUM	: MUSLIM POHAN
BENDAHARA UMUM	: SADAM AB
KETUA BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	: M. SHOLIHUL WAFI
KETUA BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	: M. MASYKUR HABIBI
KETUA BIDANG PENGEMBANGAN INSTRUKTUR DAN KURIKULUM	: FAHMI MUHAMMAD
SEKRETARIS BIDANG PENGEMBANGAN INSTRUKTUR DAN KURIKULUM	: M. RISKY

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN IMAJUGA
YOGYAKARTA
**PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA
PERIODE 2015-2016**



3	Sadam AB	Widya Mataram	2014				2016	Ciputat
4	Masyhur, S. Si	Saintek (UIN)	2009		2017		2014	Yogyakarta
5	M. Samsul Arifin, S. Mat	Saintek (UIN)	2009		2017		2013	Salatiga
6	M. Socheb, S. Pd	Saintek (UIN)	2012		2017		2016	Salatiga
7	M. Solihul Wafi	Saintek (UIN)	2012				2016	Purwokerto
8	Aziz Fajri, S. Ag	Ushuluddin	2009	2015	2015		2013	Surabaya

		(UIN)						
9	M. Lukmanul Hakim, M. Pd. I	Tarbiyah (UIN)	2008	2014	2013	2016	2013	Yogyakarta
10	Nurhafidz Firmansyah, S.T	Saintek (UIN)	2011				2015	Ciputat
11	Fahmi Muhammad	Syariah (UIN)	2011		2012		2014	Semarang
12	Irfan Jamil, M. Pd.I	Tarbiyah (UIN)	2007	2014	2013	2017	2012	Yogyakarta
13	Elfi Suharni	Tarbiyah (UIN)	2011				2016	Kudus

14	Bagus Mustofa W	Ushuluddin (UIN)	2011				2016	Ciputat
15	Fandi Ahmad, S. Ag	Ushuluddin (UIN)	2011		2017		2016	Ciputat
16	Lukmanul Hakim, S. Ag	Ushuluddin (UIN)	2009		2015		2013	Yogyakarta
17	Sudariyah, S. Th. I	Ushuluddin (UIN)	2012	2016	2016		2016	Surabaya
18	M. Rizki Djaba	Ushuluddin (UIN)	2012				2016	Purwokerto
19	Indra Sanjaya, S. IP	Tunas Bangsa (UMY)	2012		2017		2016	Ciputat

20	Farhan Acha, S. H	Tunas Bangsa (UMY)	2010	2015	2016	2017	2014	Yogyakarta
21	Andi Patotori, S. IP	Tunas Bangsa (UMY)	2011		2016		2014	Yogyakarta
22	Rifat Syauqi Zuhdi	Muawiyah (UII)	2014				2016	Ciputat
23	Ahmad Sayuti W	Insan Cita (UST)	2011				2015	Salatiga
24	Panji Rizki	Saintek (UIN)	2013				2016	Surakarta
25	Muadibi Ashfiya',	Ushuluddin	2011		2017		2014	Sukoharjo

	S. Ag	(UIN)					
26	Binti Maysaroh	Saintek (UIN)	2013			2017	Kota Bandung
27	Khoirudin	Saintek (UIN)	2013			2017	Kota Bandung
28	Aris Shoim, S. H.I	Syariah (UIN)	2011			2014	Yogyakarta
29	Yusnia, S. Sos	Fishum (UIN)	2009			2014	Yogyakarta
30	Ahmad Hanafi	Lafran Pane	2009			2014	Yogyakarta

		(UII)						
31	M. masykur Habibi	Saintek (UIN)	2012				2015	Salatiga

LAMPIRAN VI

PROGRAM KERJA BPL HMI CABANG YOGYAKARTA 2015-2016**1. BIDANG KESEKRETARIATAN (SEKUM)**

No	PROGRAM	KEGIATAN	FREKUE NSI	TUJUAN	SASARAN	RENCANA ANGGARAN	KET
1.	Revitalisasi Fungsi Sekretariat	Pendataan ulang terhadap harta benda atau inventaris BPL	1 kali / Periode	Menjaga harta benda milik BPL serta membuat catatan khusus terkait penambahan dan penghapusan inventaris BPL		-	-
		Pembuatan Bagan Visi Misi Bagan Kepengurusan, dan stempel BPL	1 kali / Periode	Memperkuat Identitas Institusi BPL		Rp. 150.000	-
2	Perapihan Arsip	Mengumpulkan, menyusun, dan membukukan kembali arsip kepengurusan sebelumnya	1 kali / Periode	Memudahkan anggota dalam melakukan pencarian data tentang kepengurusan BPL sebelumnya.		Rp. 100.000	-
3	Pembuatan Atribut BPL	Membuat lencana dan Kartu Anggota	1 kali / Periode	Meningkatkan semangat ke-HMI-an dan	Seluruh pengurus dan	Rp. 10.000/org = Rp. 300.000	-

	BPL		memperkuat identitas dengan atribut resmi BPL	anggota BPL HMI Cabang Yogyakarta		
--	-----	--	---	-----------------------------------	--	--

2. BIDANG KEBENDAHARAAN (BENDUM)

No	PROGRAM	KEGIATAN	FREKUE NSI	TUJUAN	SASARAN	TARGET KUANTITAS	TARGET KUALITAS	BESARAN JUMLAH	KET
1.	Swadana Lembaga	Iuran wajib Pengurus	1 kali / bulan	Mewujudkan BPL sebagai Institusi yang mandiri dalam ekonomi organisasi	Seluruh pengurus BPL HMI Cabang Yogyakarta	7 orang	Meningkatnya kesadaran dan kepedulian terhadap organisasi	Rp.10.000 /org	-
		Iuran wajib anggota	1 kali / bulan	Mewujudkan BPL sebagai Institusi yang mandiri dalam ekonomi organisasi	Seluruh anggota BPL HMI Cabang Yogyakarta diluar struktur kepengurusan	15 orang	Meningkatnya kesadaran dan kepedulian terhadap organisasi	Rp. 5.000/org	-
2	Donatur Tetap	Pengupayaan adanya donatur tetap	1 kali / semester	Mewujudkan BPL sebagai Institusi yang mandiri dalam ekonomi organisasi	Alumni HMI baik secara personal maupun Institusi	10 donatur tetap		< Rp. 5.jt/smt	-

					(KAHMI dan Yayasan Alumni)				
3.	Administrasi Keuangan	Pembuatan Rencana Pendapatan dan Belanja (RAPB)	1 kali / Periode	Mewujudkan sirkulasi keuangan yang rapih dan transparan	Seluruh Pengurus Bidang di BPL HMI Cabang Yogyakarta				

3. BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

No	PROGRAM	KEGIATAN	FREKUENSI	TUJUAN	SASARAN	TARGET KUANTITAS	TARGET KUALITAS	RENCANA ANGGARAN	KET
1.	Peningkatan Kualitas Instruktur	Kajian Strategi Pembelajaran dan <i>setting</i> forum	1 kali / Periode	Meningkatkan pemahaman dan kemampuan instruktur dalam pengondisian forum <i>training</i>	Seluruh anggota BPL dan PPPA Komisariat	30 orang	Peserta memahami tentang strategi pembelajaran dan <i>setting</i> forum serta mampu menerapkannya pada forum <i>training</i>	Rp. 5.000/org = Rp. 150.000	-
		Pelatihan <i>Ice Breaking</i>	1 kali / Periode	Menambah wawasan instruktur tentang <i>energizing methode</i>	Seluruh anggota BPL dan PPPA Komisariat	30 orang	Peserta dapat memahami dan menerapkan metode <i>ice breaking</i>	Rp. 100.000	-
2.	<i>Mini Reasearch</i>	<i>Investigasi Training</i>	2 kali / <i>training</i> formal dan non formal	Mengumpulkan data sebagai bahan evaluasi BPL untuk perbaikan dan pengembangan perkaderan	Seluruh komisariat dan lembaga dibawah naungan HMI Cabang Yogyakarta		Peyelenggara <i>training</i> memahami kelemahan dan kekurangan dari kegiatan yang dilaksanakan	Rp. 20.000 / <i>investigasi</i>	

4. BIDANG PENGEMBANGAN INSTRUKTUR DAN KURIKULUM

No	PROGRAM	KEGIATAN	FREKUENS I	TUJUAN	SASARAN	TARGET KUANTI-TAS	TARGET KUALITAS	RENCANA ANGGARAN	KET
1.	Penyetaraa n system <i>training</i> formal dan non formal	Pembuatan Standar Oprasional Prosedur (SOP) dalam bentuk Buku	1 kali / Periode	Menjadikan acuan dasar (standarisasi) dalam pelaksanaan <i>training</i> formal di setiap komisariat	Seluruh anggota BPL dan PPPA Komisariat	50 copy	Seluruh pihak yang terlibat di perkaderan formal memahami standarisasi perkaderan HMI Cabang Yogyakarta	Rp. 20.000/@ = Rp. 1 jt	-
		Semiloka (Seminar dan Lokakarya) Perkaderan	1 kali / Periode	Menyatukan persepsi tentang konsep ideal perkaderan	Seluruh anggota HMI Cabang Yogyakarta	100 orang	Peserta Semiloka memahami tentang konsep ideal perkaderan HMI Cabang Yogyakarta	Rp. 10 jt	-
		Bedah Pedoman	1 kali / periode	Memahami rumusan	Seluruh anggota	50 orang	Peserta memahami	Rp. 300.000	

		Perkaderan		Pedoman Perkaderan hasil Munas BPL	BPL HMI Cabang Yogyakarta dan PPPA Komisariat		Pedoman Dasar Perkaderan		
--	--	------------	--	------------------------------------	---	--	--------------------------	--	--

5. BIDANG PELATIHAN DAN PENDIDIKAN

No	PRO-GRAM	KEGIATAN	FRE-KUENSI	TUJUAN	SASARAN	TARGET KUANTITAS	TARGET KUALITAS	RENCANA ANGGARAN	KET
1.	Gerakan 50 Instruktur	<i>Follow Up</i> Anggota pasca LK 2	1 kali / 2 bulan	Meningkatkan pengetahuan ke-HMI-an dan semangat anggota untuk mengikuti jenjang training yang lebih tinggi	Seluruh anggota BPL dan PPPA Komisariat	20 org/ forum	Peserta forum memahami urgensi untuk mengikuti <i>training intruktur</i>	Rp. 50.000 /forum	-
		Beasiswa Pelatihan Instruktur (SC, TOT, TI)		Meningkatkan semangat dan memudahkan anggota untuk mengikuti Pelatihan Instruktur	Seluruh anggota HMI Cabang Yogyakarta yang belum pernah mengikuti pelatihan instruktur	50 org		Rp. 300.000 /org	

Lampiran VII

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PELATIHAN FORMAL DAN PELATIHAN INSTRUKTUR HMI CABANG YOGYAKARTA

A. LANDASAN PEMIKIRAN

HMI berfungsi sebagai organisasi kader (Pasal 8 AD HMI). Dari fungsi tersebut dapat diketahui bahwa jantung organisasi adalah perkaderan. HMI Cabang Yogyakarta melalui bidang Pembinaan Anggota khususnya bertanggungjawab atas keberlangsungan perkaderan formal baik tingkat *basic* (LK I) maupun *intermediate* (LK II). Kemudian, BPL HMI Cabang Yogyakarta sebagai badan khusus bertugas untuk meningkatkan kuantitas Instruktur dengan mengadakan Pelatihan Instruktur atau Senior Course (SC) dan kualitas Instruktur melalui kegiatan-kegiatan yang bermuatan materi tentang forum *training*. Selain itu, BPL juga memiliki peran sebagai *partner* kerja bidang PA dalam hal perkaderan.

Latihan Kader I sebagai gerbang bagi mahasiswa islam untuk menjadi kader HMI, dengan tujuan terbinanya kepribadian muslim yang berkualitas akademis, sadar akan fungsi dan peranannya dalam berorganisasi serta hak dan kewajibannya sebagai kader umat dan bangsa adalah pendidikan awal yang harus ditempuh oleh setiap kader HMI. Sedangkan Pelatihan Instruktur merupakan syarat wajib bagi kader HMI untuk menjadi seorang Pengelola latihan formal dan nonformal di HMI. Salah satu perwujudan atas sikap tanggungjawab sebagai pengurus BPL tersebut adalah dengan dibuatnya **Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelatihan Formal Dan Pelatihan Instruktur Hmi Cabang Yogyakarta.**

Dengan adanya SOP ini diharapkan agar pelaksanaan training dapat terstandarisasi serta mudah untuk dievaluasi. Panduan pelaksanaan LK I, LK II, dan SC memang menjadi kebutuhan yang *urgent*, mengingat pada saat ini sering terjadi kesimpang-siuran dalam pengelolaan forum tersebut yang berdampak pada turunnya kualitas pelatihan dan muaranya adalah kejumudan dalam perkaderan HMI. Pembuatan panduan pelaksanaan

pelatihan formal dan pelatihan instruktur ini bertujuan untuk penetapan standarisasi kuantitatif dan kualitatif dalam prosesi perkaderan, sehingga dapat dijadikan rujukan dalam setiap pengadaan dan pengelolaan LK I, LK II, dan SC dengan catatan harus selalu mengembangkan kreativitas tanpa meninggalkan hal-hal prinsip dalam perkaderan HMI.

Menurut AS Hornby (dalam kamusnya *Oxford Advanced Learner's Dictionary*) dikatakan bahwa "*Cadre is a small group of People who are specially chosen and trained for a particular purpose, atau "cadre is a member of this kind of group; they were to become the cadres of the new community party".* Jadi, kader adalah "sekelompok orang yang terorganisir secara terus menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang lebih besar".

Dengan pengertian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, seorang kader bergerak dan terbentuk dalam organisasi, mengenal aturan-aturan permainan organisasi dan tidak bermain sendiri sesuai dengan selera pribadi. Bagi HMI aturan-aturan itu sendiri dari segi nilai adalah NDP dalam pemahaman memaknai perjuangan sebagai alat untuk mentransformasikan nilai-nilai ke-Islam-an yang *membebaskan*, dan memiliki *kerberpihakan* yang jelas terhadap kaum *tertindas (mustadhafin)*. Sedangkan dari segi operasionalisasi organisasi adalah AD/ART HMI, pedoman perkaderan dan pedoman serta ketentuan organisasi lainnya. Kedua, seorang kader mempunyai komitmen yang terus menerus (permanen), tidak mengenal semangat musiman, tapi utuh dan *istiqomah* (konsisten) dalam memperjuangkan dan melaksanakan kebenaran. Ketiga, seorang kader memiliki bobot dan kualitas sebagai tulang punggung atau kerangka yang mampu menyangga kesatuan komunitas manusia yang lebih besar. Jadi fokus penekanan kaderisasi adalah pada aspek kualitas. Keempat, seorang Kader memiliki visi dan perhatian yang serius dalam merespon dinamika sosial lingkungannya dan mampu melakukan "*social engineering*".

Dengan demikian, kader HMI adalah anggota HMI yang telah melalui proses perkaderan sehingga memiliki ciri kader sebagaimana dikemukakan di atas dan memiliki integritas kepribadian yang utuh: Beriman, Berilmu dan

Beramal Shaleh sehingga siap mengemban tugas dan amanah kehidupan beragama, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Perkaderan adalah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan HMI, sehingga memungkinkan seorang anggota HMI mengaktualisasikan potensi dirinya menjadi seorang kader Muslim - Intelektual - Profesional, yang memiliki kualitas insan cita.

B. TUJUAN

1. LK I

“Terbinanya kepribadian muslim yang berkualitas akademis, sadar akan fungsi dan peranannya dalam berorganisasi, serta hak dan kewajibannya sebagai kader umat dan kader bangsa”

2. LK II

“Terbinanya kader HMI yang mempunyai kemampuan intelektual untuk memetakan peradaban dan memformulasikan gagasan dalam lingkup organisasi”

3. Senior Course

“Terciptanya sumber daya instruktur yang memiliki kemampuan akademis, kemampuan mengelola pelatihan, serta mampu menjadikan diri sebagai teladan yang baik”.

C. TARGET

1. LK I

Adapun target yang diharapkan pasca Latihan Kader I (*Basic Training*) dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut :

- a. Memiliki kesadaran menjalankan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari (menjalankan ibadah secara baik, teratur dan rutin)
- b. Mampu meningkatkan kemampuan akademis (IPK meningkat)
- c. Memiliki kesadaran akan tanggungjawab keumatan dan kebangsaan (berperan dalam kehidupan masyarakat : kampus, rumah, dll)
- d. Memiliki kesadaran berorganisasi (aktif dalam kegiatan organisasi, kepanitiaan, dll)

2. LK II

- a. Memiliki kesadaran intelektual yang kritis, dinamis, progresif, dan inovatif dalam memperjuangkan misi HMI
- b. Memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam tentang peta peradaban dunia
- c. Memiliki kemampuan manajerial dalam berorganisasi

3. Senior Course

- a. Menguasai materi LK I dan LK II
- b. Memahami konsep pengelolaan pelatihan
- c. Memahami pedoman perkaderan HMI dan ke-BPL-an
- d. Memiliki spesialisasi materi wajib HMI

D. UNSUR-UNSUR TRAINING

Adapun yang dimaksud dengan unsur-unsur training adalah komponen yang terlibat dalam kegiatan pelaksanaan Latihan Kader I (*Basic Training*). Unsur-unsur yang dimaksud adalah :

1. Pengurus HMI Cabang;
Pengurus HMI cabang berperan dalam mengatur regulasi pelaksanaan Latihan Kader I dan bertanggungjawab atas terlaksananya LK II. Selain itu, Pengurus HMI Cabang bertugas dalam hal legalisasi atas pengukuhan kelulusan peserta yang dituangkan dalam Surat Keputusan tentang Pengukuhan dan Pengesahan Anggota Biasa Himpunan Mahasiswa Islam
2. Pengurus HMI Komisariat;
Pengurus HMI komisariat bertanggung jawab atas terlaksananya Latihan Kader I (*Basic Training*) sebagai penyelenggara kegiatan.
3. Badan Pengelola Latihan;
Badan Pengelola Latihan merupakan institusi yang bertanggung jawab atas pengelolaan Latihan Kader I (*Basic Training*) dan LK II (*Intermediete Training*). Selain itu, Badan Pengelola Latihan memiliki tanggungjawab untuk meningkatkan kuantitas Instruktur melalui forum Pelatihan

Instruktur (*Senior Course*) dengan berkoordinasi dengan Pengurus HMI Cabang.

Selain institusi di atas, terdapat unsur-unsur yang terlibat dalam pelaksanaan training secara teknis, yaitu :

1. *Organizing Committee*;

bertugas dan bertanggung jawab terhadap segala sesuatu hal yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan kegiatan. Tugas-tugas OC secara garis besar sebagai berikut :

- a) Mengusahakan tempat, akomodasi, konsumsi dan fasilitas lainnya
- b) Mengusahakan pembiayaan dan perijinan latihan
- c) Menjamin kenyamanan suasana dan keamanan latihan
- d) Mengusahakan ruangan, peralatan dan penerangan *favourable*
- e) Bekerja sama dengan unsur-unsur lainnya dalam rangka menyukseskan jalannya latihan.

Kriteria yang harus dipenuhi oleh OC adalah:

- Anggota biasa HMI
- Telah mengikuti *follow up* dan *Up-Grading* LK I
- minimal 30 hari diangkat oleh pengurus HMI komisariat dengan surat keputusan.

2. *Steering Committee*;

bertugas dan bertanggung jawab atas pengarahannya dan pelaksanaan latihan. Tugas-tugas SC secara garis besar sebagai berikut :

- a) Menyiapkan perangkat lunak latihan
- b) Mengarahkan OC dalam pelaksanaan latihan
- c) Menentukan pemateri/instruktur/fasilitator
- d) Menentukan pemandu/*master of training*

Kriteria yang harus dipenuhi adalah :

- Memenuhi kualifikasi umum pengelola latihan
- Terlibat aktif dalam perkaderan HMI
- Diutamakan anggota BPL cabang
- Pernah menjadi *Organizing Committee* latihan HMI

3. *Pemandu/Master of Training;*

bertugas dan bertanggung jawab untuk memimpin, mengawasi, dan mengarahkan latihan. Sejak dibukanya Latihan, tanggung jawab pengelolaan latihan berada sepenuhnya dalam tanggung jawab pemandu/*master of training*, sampai latihan dinyatakan ditutup.

Tugas-tugas pemandu/*master of training* secara garis besar sebagai berikut :

- a) Memimpin latihan, baik di dalam forum ataupun di luar forum
- b) Memberikan materi apabila pemateri/instruktur/ fasilitator tidak dapat hadir
- c) Melakukan penajaman pemahaman atas materi yang telah diberikan
- d) Melakukan evaluasi terhadap peserta
- e) Menentukan kelulusan peserta latihan
- f) Mengadakan koordinasi diantara unsur yang terlibat langsung dalam latihan

Kriteria yang harus dipenuhi adalah :

- Memenuhi kualifikasi umum dan khusus pengelola latihan
- Terlibat aktif dalam perkaderan HMI
- Pernah menjadi pemateri/fasilitator latihan HMI
- Menguasai dan memahami materi wajib HMI
- Dapat menjadi suri tauladan yang baik
- Ditentukan oleh SC

4. *Pemateri/Instruktur/Fasilitator;*

bertugas untuk menyampaikan materi latihan yang dipercayakan kepadanya.

Kriteria yang harus dipenuhi adalah :

- Pernah menjadi peserta pada latihan yang sama dan dinyatakan lulus secara oleh TIM Pemandu / instruktur
- Sedang atau Pernah terlibat aktif dalam kepengurusan di HMI
- Sedang atau pernah terlibat aktif dalam perkaderan HMI
- Menguasai dan memahami materi yang dipercayakan kepadanya
- Dapat menjadi suri tauladan yang baik

- Tidak pernah memiliki catatan buruk di dalam dan di luar HMI
- Ditentukan oleh SC

5. Peserta;

adalah calon-calon kader yang telah lulus seleksi, dan telah dinyatakan sebagai peserta oleh penyelenggara

Kriteria yang harus dipenuhi adalah :

- Terdaftar sebagai mahasiswa di perguruan tinggi, dan tidak sedang menjalani skorsing akademik,
- Muslim/Muslimah,
- Bisa membaca Al-Qur'an,
- Bisa melakukan sholat (hafal bacaan sholat),
- Bersedia mengikuti seluruh kegiatan latihan,
- Lulus tahapan seleksi administrasi dan kualifikasi

E. MEKANISME PELAKSANAAN

Proses pelaksanaan training dibagi dalam tiga fase, yaitu :

1. Fase persiapan, dalam fase ini dilaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- a) Penyelenggara *training* yang dalam hal ini adalah Pengurus HMI komisariat atau cabang membentuk OC dengan surat keputusan dan OC membuat *out line (term of reference)* pelaksanaan Latihan (min H-30)
- b) OC mengirimkan surat permohonan untuk mengelola latihan (pemberitahuan) yang disertai SK penetapan OC dan *out line* yang telah dibuat kepada pengurus BPL selambat-lambatnya 3 (tiga) minggu sebelum pelaksanaan.
- c) mengusahakan tempat *training* dan hal-hal yang berhubungan dengannya (min H-14)
- d) Mengusahakan izin penyelenggaraan *training* yang diperlukan kepada bidang PA Cabang (min H-14)
- e) Mempersiapkan dan mengusahakan fasilitas-fasilitas akomodasi dan konsumsi yang diperlukan selama training berlangsung (min H-3)
- f) Menghubungi instruktur-instruktur/pemateri dan MOT yang telah ditetapkan, atau menghubungi BPL untuk mengelola training yang bersangkutan. Dan memastikan kesiapan instruktur.

- g) Mengadakan pendaftaran peserta, mengadakan seleksi (administrasi dan kualifikasi) oleh penyelenggara latihan, dan menyediakan hal-hal administratif yang berkaitan dengan itu, misalnya formulir pendaftaran, pamflet, kuitansi dsb.
 - h) Mempersiapkan bahan-bahan atau materi-materi yang diperlukan untuk training seperti : Foam *Culrcillum vitae*, topik-topik diskusi, *case study*, format *screening*, format penilaian, format presensi, *post test*, undangan pemateri, dsb.
 - i) Sedapat mungkin diadakan pertemuan gabungan antara *Steering Committe*, *Organizing Committe*, penyelenggara latihan, MOT, dan instruktur untuk menyusun langkah-langkah yang akan dilakukan demi mensukseskan latihan.
 - j) Melakukan konsultasi agenda acara meliputi waktu dan tempat pelaksanaan, serta materi-materi yang akan dimasukkan ke dalam latihan kepada BPL atau PA Cabang.
 - k) Pelaksanaan *screening* kepada calon peserta latihan memuat materi Ke-HMI-an, Ke-Islam-an, Ke-Indonesia-an, dan Baca-Tulis Al-Qur'an. (min H-3)
2. Fase pelaksanaan, dalam fase ini dilaksanakan hal-hal sebagai berikut:
- a) Acara pembukaan dengan susunan acara sebagai berikut:
 - Pembuka
 - Pembacaan Ayat Suci Al-Qur'an
 - Menyanyikan lagu Indonesia Raya dan Hymne HMI
 - Sambutan-sambutan (ketua panitia, ketua komisariat)
 - Sambutan ketua umum HMI Cabang atau perwakilan Pengurus HMI Cabang dan membuka Forum Latihan
 - Penyerahan berkas acara training dari *Steering Committe* ke MOT
 - Penyerahan kartu peserta dari MOT ke perwakilan peserta
 - Do'a
 - Penutup, dilanjutkan dengan penyerahan acara kepada MOT
 - b) Acara pertama setelah pembukaan adalah checking peserta latihan dan perkenalan antara peserta dan panitia, selanjutnya adalah orientasi *training* dan kontrak belajar

- c) Pelaksanaan *training* selanjutnya dilaksanakan sesuai jadwal acara yang telah ditetapkan dan tetap harus mengupayakan dan menjaga suasana training yang kondusif, intelektualitas, religius, persaudaraan dan menyenangkan.
 - d) Training harus memenuhi materi wajib HMI, dan penyelenggara latihan diberikan kreatifitas untuk menambahkan materi muatan lokal sesuai dengan kultur teritorial dan tema yang diusung.
 - e) Secara rutin mengadakan evaluasi setelah forum materi kepada peserta (*post test*) oleh BPL
 - f) Secara rutin mengadakan evaluasi harian yang dihadiri oleh *Steering Committee*, panitia, pihak penyelenggara latihan, dan MOT
 - g) Acara penutupan dengan susunan acara sebagai berikut:
 - Pembuka
 - Pembacaan Ayat Suci Al-Qur'an
 - Menyanyikan lagu Indonesia Raya dan Hymne HMI
 - Pembacaan SK kelulusan peserta latihan
 - Pembacaan Ikrar Pelantikan Anggota
 - Sambutan-sambutan (ketua angkatan peserta, ketua panitia, ketua komisariat)
 - Sambutan Ketua umum HMI Cabang atau perwakilan pengurus HMI Cabang sekaligus menutup *training*
 - Pelepasan kartu peserta oleh MOT secara simbolik
 - Penyerahan berkas acara dari MOT ke *Steering Committee*
 - Do'a
 - Penutup, dilanjutkan dengan ramah tamah
3. fase sesudah *training*
- a) OC bertanggung jawab atas kesekretariatan (tempat ataupun inventaris)
 - b) Panitia wajib melakukan evaluasi dan membuat LPJ dalam bentuk tertulis kepada pihak penyelenggara *training* (Komisariat atau Cabang)
 - c) Untuk LK I, pengurus komisariat wajib melakukan *follow up* kepada anggota baru dalam lingkungan *ekstrainer*

- d) Pengurus komisariat melakukan *follow-up* kepada peserta yang dinyatakan tidak lulus atau lulus bersyarat.
- e) Untuk LK II, pengurus HMI Cabang wajib memberikan informasi secara terbuka kepada seluruh cabang yang ada tentang informasi kelulusan seleksi dan kelulusan hasil latihan.

F. MANAJEMEN TRAINING

1. LK I

Sebagai upaya untuk menciptakan pelaksanaan *training* yang baik dan berkualitas diperlukan manajemen yang baik, yang dimaksud dengan manajemen *training* adalah seni untuk mengatur agar tercapainya tujuan *training*. Berdasarkan hal tersebut, maka LK I dan LK II merupakan kegiatan penanaman nilai / ideologisasi organisasi, sehingga dalam manajemen *training*-nya harus mendukung pada aspek kesadaran dalam berpola pikir, sikap, dan tindakan, pembobotan dalam LK I adalah afektif (50%), kognitif (30%), dan psikomotorik (20%), pembobotan nilai untuk LK II adalah Hal-hal yang dimaksud dalam manajemen training ini adalah :

a) Kurikulum

Kurikulum yang terdapat dalam pedoman merupakan penggambaran tentang metode dari training. Oleh sebab itu penerapan dari kurikulum adalah erat kaitannya dengan masalah yang menyangkut metode-metode yang dipergunakan dalam training. Materi dan urutan jadwal dalam LK I merupakan salah satu hal harus diperhatikan, karena setiap materi saling memiliki keterkaitan satu sama lain dan pembahasannya harus sistematis. Adapun konten materi yang wajib dalam LK I disesuaikan dengan urutannya yang benar adalah sebagai berikut

- i. Sejarah peradaban Islam dan perjuangan HMI
- ii. Konstitusi HMI
- iii. Mission HMI
- iv. Nilai-Nilai Dasar Perjuangan HMI
- v. Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi

- vi. Materi Tambahan (sesuai dengan lokalitas komisariat masing-masing)

Dalam hal diperlukan adanya materi penunjang/tambahan, maka harus diperhatikan korelasinya dengan materi pokok, jangan sampai memutus hubungan antar materi pokok.

b) Metode Penyampaian

Cara penyampaian materi pada dasarnya harus memenuhi prinsip penyegaran dan pengembangan gagasan di tingkat pengelola, serta penyegaran gagasan dan pemahaman di tingkat peserta, dengan demikian diharapkan akan muncul gagasan-gagasan yang kreatif dan inovatif di dalam forum *training*. Selain itu penyampaian materi harus mencapai target/sasaran dari tujuan materi khususnya dan tujuan Latihan tersebut, serta membangun suasana forum yang kondusif, religius, intelektual, dan tidak menjenuhkan.

c) Suasana Training

Suasana *training* merupakan salah satu komponen penting dalam kesuksesan pelaksanaan *training* tersebut, karena suasana akan mempengaruhi kondisi psikis setiap yang terlibat dalam *training*. Suasana *training* harus dilihat secara komprehensif, karena pada hakikatnya forum *training* formal dan non formal bukan hanya sebatas forum penyampaian materi, tetapi lebih jauh daripada itu, seluruh aktivitas sejak dibukanya *training* sampai dengan penutupan, dalam arena atau lokasi tempat *training* diadakan.

Dengan demikian pemahaman tentang arena *training* tidak hanya terbatas pada forum saja. Implikasi dari pemahaman tersebut adalah suasana *training* harus dibangun pada keseluruhan arena *training*, sehingga segala aturan tidak hanya pada saat di forum, tetapi akan mengikat pada keseluruhan kegiatan. Suasana yang harus dibangun dalam kegiatan *training* secara umum adalah sebagai berikut :

- i. Menimbulkan kegairahan (motivasi) kepada setiap unsur individu yang terlibat dalam *training*

- ii. Tidak menimbulkan kejenuhan di antara unsur individu dalam training
- iii. Tercipta kondisi yang *equal* (setara) antara sesama peserta *training*, tanpa membedakan berbagai latar belakang dari setiap peserta.
- iv. Terciptanya suasana Islami sebagai upaya awal pembentukan kader muslim, hal ini dapat dilakukan dengan mengisi aktivitas ritual pada waktu-waktu tertentu, serta menonjolkan sikap-sikap dan prilaku yang baik.
- v. Terciptanya suasana intelektual; dapat dilakukan dengan cara penyediaan bahan bacaan di arena *training* dan menyediakan media tempat mencurahkan buah pemikiran.

d) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang harus dipersiapkan dalam pelaksanaan *training* menganut asas minimalis, maksudnya dengan kesiapan logistik yang minimal, kegiatan training dapat tetap berlangsung dengan kualitas yang maksimal. Keperluan forum yang wajib tersedia adalah alat tulis, lebih baik jika terdapat perlengkapan pendukung lainnya. Demikian pula dengan akomodasi dan perlengkapan lainnya, kondisi yang minimalis tersebut diharapkan dapat meningkatkan militansi dan inovasi kader.

e) Jumlah Peserta

Jumlah peserta akan mempengaruhi konsentrasi peserta dalam memahami materi yang diberikan. Berdasarkan pemikiran tersebut maka dalam LK I jumlah peserta yang ideal adalah minimal 10 orang dan maksimal 40 orang perkelas.

2. LK II

a) Kurikulum

Kurikulum yang terdapat dalam pedoman merupakan penggambaran tentang metode dari training. Oleh sebab itu penerapan dari kurikulum adalah erat kaitannya dengan masalah yang

menyangkut metode-metode yang dipergunakan dalam training. Materi dan urutan jadwal dalam LK I merupakan salah satu hal harus diperhatikan, karena setiap materi saling memiliki keterkaitan satu sama lain dan pembahasannya harus sistematis. Adapun konten materi yang wajib dalam LK I disesuaikan dengan urutannya yang benar adalah sebagai berikut

- i. Teori-teori Perubahan
- ii. Ideopolitorstratak
- iii. Studi Gerakan Islam
- iv. Wawasan Nusantara
- v. Pendalaman NDP
- vi. KMO
- vii. Tambahan materi sesuai dengan tema *training*

Dalam hal diperlukan adanya materi penunjang/tambahan, maka harus diperhatikan korelasinya dengan materi pokok, jangan sampai memutus hubungan antar materi pokok.

b) Metode Penyampaian

Cara penyampaian materi pada dasarnya harus memenuhi prinsip penyegaran dan pengembangan gagasan di tingkat pengelola, serta penyegaran gagasan dan pemahaman di tingkat peserta, dengan demikian diharapkan akan muncul gagasan-gagasan yang kreatif dan inovatif di dalam forum *training*. Selain itu penyampaian materi harus mencapai target/sasaran dari tujuan materi khususnya dan tujuan Latihan tersebut, serta membangun suasana forum yang kondusif, religius, intelektual, dan tidak menjenuhkan.

c) Suasana Training

Suasana *training* merupakan salah satu komponen penting dalam kesuksesan pelaksanaan *training* tersebut, karena suasana akan mempengaruhi kondisi psikis setiap yang terlibat dalam *trainig*. Suasana *training* harus dilihat secara komprehensif, karena pada hakikatnya forum *training* formal dan non formal bukan hanya sebatas forum penyampaian materi, tetapi lebih jauh daripada itu, seluruh

aktivitas sejak dibukanya *training* sampai dengan penutupan, dalam arena atau lokasi tempat *training* diadakan.

Dengan demikian pemahaman tentang arena *training* tidak hanya terbatas pada forum saja. Implikasi dari pemahaman tersebut adalah suasana *training* harus dibangun pada keseluruhan arena *training*, sehingga segala aturan tidak hanya pada saat di forum, tetapi akan mengikat pada keseluruhan kegiatan. Suasana yang harus dibangun dalam kegiatan *training* secara umum adalah sebagai berikut :

- i. Menimbulkan kegairahan (motivasi) kepada setiap unsur individu yang terlibat dalam *training*
 - ii. Tidak menimbulkan kejenuhan di antara unsur individu dalam *training*
 - iii. Tercipta kondisi yang *equal* (setara) antara sesama peserta *training*, tanpa membedakan berbagai latar belakang dari setiap peserta.
 - iv. Terciptanya suasana Islami sebagai upaya awal pembentukan kader muslim, hal ini dapat dilakukan dengan mengisi aktivitas ritual pada waktu-waktu tertentu, serta menonjolkan sikap-sikap dan perilaku yang baik.
 - v. Terciptanya suasana intelektual; dapat dilakukan dengan cara penyediaan bahan bacaan di arena *training* dan menyediakan media tempat mencurahkan buah pemikiran.
- d) Sarana dan Prasarana
- Sarana dan prasarana yang harus dipersiapkan dalam pelaksanaan *training* menganut asas minimalis, maksudnya dengan kesiapan logistik yang minimal, kegiatan *training* dapat tetap berlangsung dengan kualitas yang maksimal. Keperluan forum yang wajib tersedia adalah alat tulis, lebih baik jika terdapat perlengkapan pendukung lainnya. Demikian pula dengan akomodasi dan perlengkapan lainnya, kondisi yang minimalis tersebut diharapkan dapat meningkatkan militansi dan inovasi kader.
- e) Jumlah Peserta

Jumlah peserta akan mempengaruhi konsentrasi peserta dalam memahami materi yang diberikan. Berdasarkan pemikiran tersebut maka dalam LK I jumlah peserta yang ideal adalah minimal 15 orang dan maksimal 40 orang perkelas.

3. *Senior Course*

a) Kurikulum

Standarisasi materi pokok dalam Pelatihan Instruktur atau *Senior Course* adalah sebagai berikut :

1. Filsafat Pendidikan
 - a. Hakikat pendidikan
 - b. Hakikat pendidikan Islam
 - c. Hakikat manusia, alam, dan pendidikan
 - d. Manusia dan proses pendidikan
2. Psikologi Pendidikan
 - a. Pengertian dan ruang lingkup psikologi
 - b. Manusia dan fitrah perkembangan
 - c. Manusia dan proses pendidikan
3. Pedoman perkaderan
 - a. Pola umum perkaderan
 - b. Pola dasar *training*
 - c. Pedoman *follow up*
 - d. Standarisasi operasional pelaksanaan *training*
 - e. Pedoman perkaderan dari masa ke masa
 - f. Perbandingan konsep Muslim-Intelektual-Profesional dan konsep Muslim Inteligensia
4. Profil BPL
 - a. Sejarah LPL dan BPL
 - b. Pedoman Dasar BPL dan penjabarannya
 - c. Kode Etik BPL
5. Didaktik Metodik
 - a. Pengertian didaktik metodik
 - b. Asas-asas didaktik

- c. Metodologi pengajaran
- d. Dasar-dasar kurikulum
- 6. Pedagogi Andragogi
 - a. Pengertian dan perbedaan pedagogi dan andragogi
 - b. Bentuk-bentuk metode andragogi
 - c. Prinsip latihan peran serta
 - d. Konsep dasar dan prinsip fasilitator
- 7. Evaluasi dan Teknik Penilaian
 - a. Pengertian evaluasi
 - b. Tujuan dan fungsi evaluasi
 - c. Alat evaluasi
 - d. Teknik penilaian
 - e. Alat penilaian
 - f. Penggunaan *microsoft excel*
- 8. Kepemanduan
 - a. Pembangunan suasana
 - b. *Ice breaking*
 - c. Praktek menjadi pemandu (*micro teaching*)
 - d. Praktek menjadi fasilitator
- 9. Pendalaman materi LK I beserta metodologi penyampaiannya
 - a. Sejarah perjuangan HMI
 - b. Konstitusi HMI
 - c. Mission HMI
 - d. KMO

G. SELEKSI

1. LK I

Untuk mendapatkan *output* yang baik harus berangkat dari *input* dan *process* yang baik pula. Latihan Kader I yang merupakan proses pembentukan *output* agar sesuai dengan tujuan dan targetnya, maka harus didukung oleh *input* yang baik. Calon kader sebagai bahan baku yang akan diproses dalam LK I tentu harus memiliki kualifikasi tertentu agar dapat menjadi kader sesuai dengan harapan dan tujuan perkaderan. Adapun kualifikasi umum calon peserta LK I adalah sebagai berikut :

- a) Terdaftar sebagai mahasiswa di perguruan tinggi, dan tidak sedang menjalani skorsing akademik
- b) Muslim/muslimah (bisa baca tulis Al-Qur'an)
- c) Memiliki integritas
- d) Akademis (cerdas; intelektual)
- e) Memiliki potensi kepemimpinan
- f) Berprestasi
- g) Mau aktif berorganisasi

Seleksi untuk LK I dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Wawancara, berfungsi untuk menguji konsistensi jawaban, dan menggali lebih dalam pengetahuan calon peserta, serta menggali motivasi dan potensi calon peserta. Apabila terdapat motivasi calon peserta yang “*distorsi*”, maka pewawancara bertugas untuk meluruskannya.
- 2) *Screening* berisi pertanyaan-pertanyaan tentang selang pandang HMI, Ke-Indonesia-an, ke-Islam-an, dan baca tulis Al-Qur'an.

2. LK II

Berbeda dengan LK I, konsentrasi LK II lebih fokus kepada upaya peningkatan kualitas kader, sehingga seleksi yang dilakukan lebih luas dan mendalam. Adapun kualifikasi umum peserta LK II adalah sebagai berikut :

- i. Dapat membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar
- ii. Dapat menghafal 10 (tiga belas) surat dalam Al-Qur'an selain QS. Al-Fatihah
- iii. Memenuhi *credit point* yang ditetapkan
- iv. Lulus seleksi

Seleksi yang dilakukan pada LK II dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Seleksi makalah, essay, atau jurnal.
- 2) *Screening*

Materi *screening* untuk LK II lebih luas dan lebih mendalam, terutama tentang ke-Islam-an, ke-Indonesiaan, dan ke-HMI-an.

3. Senior Course

Lebih luas dan lebih mendalam lagi dari LK II, konsentrasi pada *Senior Course* ini adalah untuk mencetak instruktur yang bertugas sebagai pemandu pada setiap *training* HMI yang diasumsikan berperan sebagai guru di HMI. Adapun kualifikasi umum peserta *Senior Course* adalah sebagai berikut:

- i. Dapat membaca dan menulis ayat Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah
- ii. Dapat menghafal 15 (tiga belas) surat dalam Al-Qur'an selain QS. Al-Fatihah
- iii. Memenuhi *credit point* yang ditetapkan
- iv. Telah lulus LK II
- v. Lulus seleksi Sistem Pendidikan Singkat (Sindikat)

Seleksi yang dilakukan pada LK II dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Seleksi kualitas Sindikat
- 2) *Screening*

Materi *screening* untuk *Senior Course* lebih luas dan lebih mendalam dari LK II, terutama tentang ke-Islam-an, ke-Indonesiaan, dan ke-HMI-an, serta materi tambahan tentang metodologi penyampaian materi.

H. TATA CARA PENILAIAN PESERTA

1. Model Penilaian

Selama berlangsungnya *training*, aspek-aspek yang dinilai dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

a. Kuantitatif

Bentuk penilaian yang terhadap peserta *training* dalam bentuk angka-angka. Penilaian ini didapat dari hasil test (menjawab soal), penugasan, dan lain sebagainya.

b. Kualitatif

Bentuk penilaian pemandu terhadap peserta yang diwujudkan dalam komentar atau rekomendasi atau gambaran dekriptif terhadap

peserta yang sifatnya kualitatif, misal baik, buruk, dan lain sebagainya.

2. Ranah dan Persentase Nilai

Sesuai dengan pedoman perkaderan HMI, ranah yang dinilai meliputi :

- a. Ranah afektif (sikap) dengan bobot sebesar 50% untuk LK I, 30% untuk LK II, dan 30% untuk *Senior Course* dengan acuan pada sikap peserta terhadap aturan main yang berlaku, misal taat atau melanggar atau terhadap pesan dari sebuah materi berdampak atau tidak terhadap sikap, dapat diuji dengan pertanyaan yang subyektif.
- b. Ranah kognitif (pengetahuan) dengan bobot sebesar 30% untuk LK I, 50% untuk LK II, dan 30 persen untuk *Senior Course* dengan melihat hasil test terhadap peserta melalui pertanyaan yang sifatnya obyektif
- c. Ranah psikomotorik (tindak) dengan bobot 20% untuk LK I, 30% untuk LK II, dan 40% untuk *Senior Course* dengan acuan pada perilaku peserta, misal apakah dia mau membantu orang lain atau tidak dan lain sebagainya.

3. Teknik Penilaian

Untuk menilai peserta LK I sehingga dapat ditentukan kelulusannya adalah berdasarkan akumulasi nilai dari semua ranah. Semua penilaian menggunakan penilaian kuantitatif. Standar nilai menggunakan angka 0 – 100.

a) Penilaian Afektif

Penilaian afektif harus dikonversi dari nilai yang sifatnya kualitatif menjadi kuantitatif dengan cara memberikan nilai 100 kepada semua peserta di awal training. Penilaian tidak mungkin bertambah tetapi akan berkurang jika terjadi pelanggaran interval 5, bobotnya tergantung besarnya kesalahan yang dilakukan, misal terlambat akan berbeda bobotnya dengan tidak hadir dalam satu session.

b) Penilaian Kognitif

Penilaian kognitif dilakukan dengan mengakumulasikan jumlah nilai-nilai test dan tugas yang sifatnya obyektif.

c) Penilaian Psikomotorik

Hampir sama dengan afektif, maka nilai psikomotorik harus dikonversi menjadi kuantitatif, caranya adalah memberikan nilai 50 kepada semua peserta di awal training, dan mengalami penambahan dengan interval 5, jika peserta melakukan hal-hal baik secara sadar.

d) Penilaian Akhir

Nilai akhir adalah nilai akumulasi seluruh ranah. Untuk penilaian akhir ini menggunakan rumus :

$$NA = ((N \text{ afektif} \times \text{persentase}) + (N \text{ rata-rata kognitif} \times \text{persentase}) + (N \text{ psikomotorik} \times \text{persentase})) \times 10$$

4. Kode Etik Pemateri

- a. Pemateri LK I memegang mandat dari BPL
- b. Berpakaian sopan, minimal kemeja dan celana panjang rapih
- c. Dilarang merokok selama meyampaikan materi
- d. Menjaga perilaku selama meyampaikan materi
- e. Hadir 15 menit sebelum jadwal meyampaikan materi
- f. Pembatalan dilaporkan kepada MOT, selambat-lambatnya 24 jam sebelum meyampaikan materi
- g. Selama training tidak diijinkan untuk 'membuka hubungan secara pribadi' dengan peserta dan panitia
- h. Menjaga profesionalisme sebagai seorang pemateri
- i. Sanksi terhadap pelanggaran kode etik diatas akan ditentukan kemudian oleh BPL

I. PENUTUP

Untuk membangun suasana yang menyenangkan dan tidak menjenuhkan, dalam pelaksanaan training dapat diselingi dengan *Ice Breaking* atau *energizer* dan lagu lagu yang dapat memacu semangat. Dengan kata lain keberhasilan pengelolaan training sangat tergantung padapemandu dan fasilitator dalam mengelola training, sehingga kreatifitas yang tinggi mutlak diperlukan dalam pelaksanaan modul ini.

Sekali lagi, sekedar mengingatkan, modul yang baik adalah kertas kosong, sehingga pertrainingan tidak pernah statis, tetapi akan terus berkembang secara dinamis menuju perbaikan.

Billahittaufig wal hidayah



Lampiran VIII

Narasumber : Indah Purmasari, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-206	Hari/Tanggal: 13 maret 2017
Tempat : Sekretariat Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta	Pukul: 18.30 WIB

HASIL WAWANCARA

Ammar : Selaku ketua umum, bisakah anda jelaskan tentang visi dan misi Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta ?

Indah : jadi, visi yang kami usung selaku pengurus BPL HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016 itu,, ehmm.. “*Mewujudkan Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta Sebagai Nahkoda Perkaderan Nasional*”, ini digagas sama Habibi kemaren waktu *raker*. Nanti minta aja file nya sama sekum ya,,”

Ammar : Bisa tolong di jelaskan tentang penjelasan visi tersebut ?

Indah : Kurang lebih begini penjelasannya,,, ehmm,,, maksudnya itu Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta ini harapannya ya,, harus bisa jadi *trendsetter* atau mungkin kayak kiblat gitu,, terutama dalam hal pengaderan, terus nantinya bahkan bisa dijadikan sebagai contoh buat cabang lain,,, lebih jauh lagi bisa diikuti sama seluruh cabang di Indonesia. Jadi,, HMI kan pertama kali berdiri di jogja, kalo menurut saya pasti punya penyalaman yang jaaauh lebih banyak ketimbang cabang lain, makanya diasumsikan bahwa,, HMI Cabang jogja itu,, harus bisa berperan sebagai induk dan mampu menjadi contoh buat cabang lain, terutama dalam hal pengaderan. Kurang lebih gitu tum,,,

Ammar : untuk misinya, bisa tolong dijelaskan tum ?

Indah : nah kalo untuk misinya,, lebih baik ke pengurus bidang aja ya tum,, atau enggak ke sekum aja,, ntar datanya lengkap sama sekum kok,, hehe

- Ammar : kemarin sudah ngobrol-ngobrol sih sama habibi sama pohan,
Cuma ingin lebih tau aja kalo menurut ketum seperti apa gitu,,
hehe..
- Indah : yah,, enggak jauh beda kok,, sama lah dengan mereka tum, hehe
- Ammar : oke oke siap tum...!!! Tapi kalo tanya yang lain lagi boleh ?
- Indah : monggo,, silahkan tum,,
- Ammar : kalo masalah Struktur organisasinya BPL nih,, bisa tolong
dijelaskan tum ?
- Indah : kalo setahu saya,, berdasarkan pemahaman saya tentang struktur
organisasi BPL HMI itu udah ada diatur dalam Pedoman Dasar
BPL, kalau ndak salah itu BPL Cuma di PB sama Cabang aja,
- Ammar : kalo untuk yang lain gimana tum ?
- Indah : kalo untuk yang lainnya kayak KORKOM,, Komisariat,, itu
urusan perkaderannya di pegang langsung sama PA, tapi tetap
harus koordinasi dengan BPL.
- Ammar : Kalo garis pola hubungannya itu gimana tum ??
- Indah : Kalo hubungannya itu setahu saya,, antara antara BPL PB
terhadap BPL Cabang itu instruktif, tapi kalo HMI Cabang
dengan BPL Cabang atau sebaliknya,, itu koordinatif,, kalau
enggak salah loh ya tum,, ntar tolong di cek lagi aja tum di
konstitusi,,
- Ammar : oh,, oke oke siap tum,, sekarang masuk ke ranah manajemennya
nih,, jadi kalo bicara perencanaan, perencanaannya BPL ini gimana
toh ??
- Indah : jadi kalo kita bicara perencanaannya BPL, secara umum, tugas
Badan Pengelola Latihan ini ada dua, jadi perencanaan yang kami
lakukan juga ada dua, yaitu perencanaan untuk internal atau
terhadap Badan Pengelola Latihan sendiri dan perencanaan untuk
eksternal atau terhadap *training* yang ada di komisariat dan
cabang. Jadi untuk BPL kami harus buat rencana,, untuk
komisariat buat rencana,, untuk cabang juga buat rencana,, nah,,
untuk keseluruhan perencanaan tersebut kami lakukan dalam rapat

- kerja atau istilahnya raker BPL, Jadi memang agak sedikit ribet sih menurut saya, tapi yah,,, namanya juga pengabdian,,
- Ammar : jadi kan kalo ditarik ada dua tuh ya perencananya,, internal sama eksternal,, kalo internal gimana ? kalo eksternal gimana ?
- Indah : kalo untuk internal itu kami fokus nya untuk peningkatan kuantitas dan kualitas BPL,, untuk kuantitas itu kami harus mengadakan forum khusus BPL, yah,, semacam LK gitu, tapi untuk menjadi anggota BPL,, ini banyak istilahnya,, ada SC, ada TI, ada TOT, ada juga yang pakai Pelatihan Instruktur,,
- Ammar : bisa tolong jelasin tum bedanya ?
- Indah : untuk itu entar tanya Wafi aja,, dia kan yang bagian pendidikan dan pelatihan,, gimana ?
- Ammar : oh, oke oke siap tum,, tapi ngomong-ngomong,, jogja pakai yang mana tum ??
- Indah : kalo untuk jogja,, saya tekankan bahwa kita harus mengacu pada hasil *Munas* (Musyawarah Nasional) karena forum kekuasaan tertinggi yang ada di Badan Pengelola Latihan itu ya *Munas*,
- Ammar : gini deh tum,, bisa tolong dijelaskan sekali lagi tentang perencanaannya,,??
- Indah : yah,, begini ya,, jadi seperti apa yang saya sampaikan tadi, bahwa tugas Badan Pengelola Latihan HMI itu ada dua,, sehingga konsentrasi dalam perencanaan Badan Pengelola Latihan juga ada dua, yaitu perencanaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Instruktur, dan perencanaan untuk penyetaraan dan peningkatan kualitas *training*. ini yang untuk eksternal saya sampaikan sedikit, nanti jelasnya silahkan tanyakan ke habibi aja ya,,
- Ammar : oke oke siap tum,, lanjut lagi aja tum, perencanaan internalnya gimana ?
- Indah : begini ya, karena kami mengacu pada hasil *Munas*, jadi untuk *training*nya kami pakai Pelatihan Instruktur. Nah,, Pelatihan Instruktur ini merupakan salah satu bentuk dari upaya peningkatan kuantitas instruktur yang dikemas dalam bentuk *training*.

Sedangkan upaya peningkatan kualitas Instruktur dilakukan dengan mengadakan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan wawasan pengetahuan Instruktur tentang pelatihan. Nanti untuk pelatihan-pelatihannya bisa ketum tanyakan sma yunda Elfi aja ya, soalnya dia yang paling banyak mengikuti pelatihan-pelatihan kayak gitu.

Ammar : oke oke siap, tapi tadi kayaknya disebutkan tentang penyetaraan training, itu gimana tum ?

Indah : iya,, jadi kami ingin training yang ada di jogja ini setara dan meningkatnya juga bareng gitu, terutama dalam hal-hal yang sifatnya umum dan bisa diterapkan di semua komisariat, supaya istilahnya bisa terstruktur dan terukur . Nah,, untuk upaya penyetaraan dan peningkatan kualitas *training*, kami mengadakan dua program unggulan, program ini sebenarnya gagasannya mantan ketum tarbiyah 15-16 sama mantan ketum saintek 15-16, yaitu sistem Akreditasi Komisariat dan Pembaharuan Satuan Oprasional Prosedur (SOP). Keseluruhan konsep ini kami bahas dalam rapat kerja dan kami jadikan sebagai program kerja. Sedangkan untuk pelaksanaannya, setiap pengurus bidang di luar pengurus harian bertanggung jawab untuk masing-masing program tersebut.

Ammar : oh, oke oke, nanti coba saya tanyakan ke pengurus yang lainnya untuk ini, termasuk yang magang juga bisa enggak ya buat responden,, ??

Indah : bisa aja,, panji itu bisa juga kok buat responden,, yah tapi inget jga bahwa dia itu masih magang, karena setiap instruktur muda atau anggota baru Badan Pengelola Latihan HMI itu,, wajib magang dulu lima sampai sepuluh kali, supaya nantinya *enggak gagap* saat jadi MOT,, kan kalau gagap enggak asik jadinya.

Ammar : oke oke bisa difahami,, sekarang kita masuk ke masalah struktural nih, bisa tolong dijelaskan enggak gimana itu caranya bisa jadi pengurus,, yah,, istilahnya promosi jabatan,, bisa tolong jelaskan tum ??

Indah : jadi untuk naik jadi pengurus itu ada kualifikasinya, kualifikasi umum, khusus, dan tambahan. untuk kualifikasi umum itu hanya dua, yaitu mau dan mampu, mau maksudnya bersedia mengabdikan diri di HMI, sedangkan mampu itu maksudnya menguasai materi, memahami aturan dan menaatinya, nah,, terus kalo untuk kualifikasi khusus yang kami gunakan untuk promosi jabatan di Badan Pengelola Latihan ya mengikuti konstitusi seperti sudah lulus LK II dan Pelatihan Instruktur. Kalo untuk kualifikasi khusus itu lumayan banyak tum,, itu tambahan aja dari kami pengurus BPL.

Ammar : itu gimana tuh yang kualifikasi tambahan ? bisa jelasin lagi tum ?

Indah : kualifikasi khusus ini kurang lebih ada tiga poin utama yang kami gunakan, ehmm,, senioritas, minat dan bakat, sama *track recordnya*.

Ammar : ohh,, bisa jelasin tuh tiga poin tadi tum ?

Indah : gini jadi,, senioritas itu maksudnya kalau kualifikasi umum dan khusus terpenuhi, maka kita lihat juga usia keanggotaannya di Badan Pengelola Latihan, istilahnya supaya tidak prematur atau terlalu uzur, kalo untuk minat dan bakat,, jadi kita juga harus lihat potensi instruktur, kalau memang dia punya potensi besar di bidang yang lain, ya tinggal diarahkan saja, sebab sayang potensinya jadi *mubadzir*. Yang terakhir *track record* setiap calon pengurus itu juga jadi pertimbangan, karena militansi itu sangat penting, kami tidak mau tiba-tiba ditengah kepengurusan malah kabur, kan gawat kalo gitu,, kasian juga pengurus yang lainnya jadi kena batunya.

Ammar : oke oke,, bisa difahami deh,, terus lanjut ya tum,, kita masuk ke peningkatan prestasi kerjanya nih,, untuk peningkatan prestasi kerjanya BPL ini gimana ?

Indah : kalo untuk peningkatan prestasi kerja BPL, kami itu rutin melaksanakan evaluasi dan proyeksi,, karena evaluasi dan proyeksi itu salah satu kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh setiap

organisasi, tanpa terkecuali termasuk juga dengan kami Badan Pengelola Latihan HMI, karena manfaatnya jelas,, yaitu untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan gerakan yang tidak sesuai dengan visi dan misi organisasi, lebih dari itu untuk meningkatkan kinerja Badan Pengelola Latihan itu sendiri, baik sebagai Institusi, maupun sebagai personalia anggota Badan Pengelola Latihan HMI. evaluasi dan proyeksi itu satu paket kami ngadainnya, jadi dalam satu pertemuan itu harus ada hasilnya, biar efektif. Kalau bentuk forumnya kami melaksanakan evaluasi ini dalam bentuk rapat, jadi rapat yang dilaksanakan oleh Badan Pengelola Latihan itu ada empat, yaitu rapat presidium, rapat harian, rapat pleno, dan rapat akhir kepengurusan itu Musyawarah Badan Pengelola Latihan HMI, atau sering disingkat dalam penyebutannya dengan istilah *Musyba*. Nanti untuk penjelasan lebih detailnya bisa ngobrol aja sama sekum ya tum,, sekalian minta berkas-berkas yang dibutuhkan tum..

Ammar : oke oke siap tum, tapi kalo untuk evaluasi lainnya adalagi enggak tum, ?

Indah : sebenarnya sih kalo mengacu pedoman BPL harusnya enggak ada, namun,, diluar keempat rapat tersebut, Badan Pengelola Latihan yang bertugas sebagai pemandu dalam *training* juga rutin melaksanakan evaluasi harian, biasanya sih tiap malam selesai forum materi, terus ada juga evaluasi keseluruhan *training*, ini ngelibatin semua pihak, termasuk peserta sama panitia, kalo model evaluasinya itu dengan meminta penilaian dari pihak panitia pelaksana, pengurus sebagai pihak penyelenggara, dan seluruh peserta *training*. Keseluruhan forum evaluasi tersebut sering disebut dengan istilah evaluasi *training*

TRANSKIP

Narasumber : Elfi Suharni, Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2017- 2018	Hari/Tanggal: Selasa / 11 April 2017
Tempat : Wisma Pelangi, Sapen, GK, Yogyakarta	Pukul: 19.45 WIB.

HASIL WAWANCARA

Ammar : Yunda kan terpilih sebagai ketua umum HMI cabang Yogyakarta nih, gambaran kedepannya seperti apa ini ?

Elfi : Rencananya saya akan mengedepankan kegiatan-kegiatan di luar, makanya “kami” ya,, soalnya dalam menetapkan structural ini kan saya harus kordinasi dengan mide formatuer, makanya saya pakai kami ya,, jadi kami menambahkan beberapa bidang eksternal, karena menurut kami HMI Cabang Yogyakarta perlu meningkatkan peran aktif di bidang yang kami tambahkan tersebut.

Ammar : Bidangnya apa aja itu ? terus tugasnya ngapain aja ?

Elfi : ada bidang Agraria dan Kemaritiman, Hukum dan HAM, Sosial dan Politik, sama bidang Pendidikan dan Kebudayaan. Sejauh ini itu dulu sih yang kami rasa perlu untuk diadakan. Kalau untuk tugasnya ya tetap sesuai tupoksi yang di konstitusi, hanya saja untuk ruang lingkungnya menyesuaikan territorial cabang Yogyakarta.

Ammar : Untuk sekretariat HMI Cabang Yogyakarta, bisa tolong dijelaskan detailnya yunda ? soalnya saya pernah dengar kalau sekre cabang Yogyakarta itu pindah-pindah terus.

Elfi : yaps,, Sekretariat HMI Cabang Yogyakarta itu nomaden, dulu sekali pernah di Jl. Dagen, Malioboro, lalu pindah ke ring road utara, terakhir disini, Gedung Pusat kebudayaan Lafran Pane. Ini juga sebenarnya belum selesai pembangunannya,, maaf, maksudnya *finishingnya*, soalnya kan kita bisa lihat belum ada

identitas yang permanen kecuali lambang peresmian, itu juga belum dipasang,, lantai tiga juga belum dipasang plafon.

Ammar : Terus bagaimana dengan arsip-arsip kepengurusan, aman enggak ?

Elfi : nah itu juga yang jadi masalah,, jadi selain karena faktor usia yang relatif tua, lokasi secretariat yang nomaden inilah yang menjadi penyebab kami agak kesulitan untuk mendapatkan data HMI Cabang Yogyakarta secara lengkap, makanya kalo ditanya mengenai data sejarah HMI Cabang Yogyakarta secara lengkap,, yah,, mohon maaf.

Narasumber : Elfi Suharni, Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta 2015-2016	Hari/Tanggal: Kamis / 4 Mei 2017
Tempat : Lokasi LK I HMI Komisariat Dakwah Cabang Yogyakarta, Pondok Pesantren Kaliopak, Bantul, Yogyakarta	Pukul : 22 . 05 WIB

Hasil Wawancara

- Ammar :Maaf yunda, mau tanya-tanya lagi boleh ?
- Elfi : ya,, monggo silahkan..
- Ammar : yunda selaku salah satu anggota BPL, bisa tolong jelaskan pelatihan-pelatihan yang ada di BPL ?
- Elfi : oh,, maksudnya trainingnya kan ?
- Ammar : iya yun,,
- Elfi : oh,, oke oke bisa kok, jadi pelatihan di BPL itu ada dua nih, pelatihan training formal sama training non formal, kalo yang fomal itu kayak SC, TI, TOT, dan yang sejenisnya lah pokoknya, nah kalo yang training non formal itu ada training manajemen training, training KMO, training instruktur ideopolistratak, dan sebagainya lah,, jadi mau yang mana ini ?
- Ammar : kalo bisa dua-duanya yunda
- Elfi : oke oke,, jadi gini ya,, kalo yang formal yah sama umum lah ya, SC, TOT, TI, ntar kamu tanya sama Wafi aja, dia yang lebih berwenang untuk menjelaskan itu,, saya jelasin yang non formal aja ya,, soalnya serakah kalo syaa jelasin semuanya,, hehe
- Ammar : oke oke siap yun,,
- Elfi : jadi gini ya,, kalo *Training Management Training*, anak-anak itu biasanya *nyebut* nya TMT ya,, yah ini merupakan salah satu Pelatihan yang ada diluar *training* formal dan nonformal di HMI, dalam TMT ini kita belajar tentang bagaimana caranya mengelola forum menjadi lebih mengasyikkan bagi peserta dan materi yang

disampaikan itu dapat difahami dengan mudah, jadinya proses transfer pengetahuan di forum itu dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Sebenarnya sih ya kalau dijelasin itu ada banyak materi yang disampaikan dan dibahas dalam TMT ini, diantaranya *Ice Breaking* dan Psikologi Forum. Pada saat materi *Ice Breaking* itu kita diajarkan tentang *game* yang bernilai *edukatif*, maksudnya yah,, yang memiliki *value* gitu, jadi enggak sebatas main-main doing,, ini maksudnya supaya dapat menghidupkan forum dan dapat memberikan tenaga tambahan bagi peserta supaya *enggak* lemas atau mengantuk di forum, yah,, bisa dikatakan *re-charging power*, kurang lebih begitu kalo untuk TMT

Ammar : terus kalau yang Psikologi Forum yun ??

Elfi : kalau untuk yang psikologi forum itu kita diajarkan untuk cermat melihat kondisi forum, apakah kondusif untuk penyampaian materi atau tidak, karena setahu saya berdasarkan beberapa hasil riset, konsentrasi peserta itu hanya berkisar antara 15-25 menit pertama saja, sedangkan selebihnya hanya sebagian peserta yang masih antusias dan dapat menangkap materi yang disampaikan, dan itu wajib untuk disiasati oleh para pemandu, soalnya enggak jarang pemandu yang cuek sama hal itu,, yah,, mungkin kurang peka atau malah bingung untuk menyiasatinya.

Ammar : terus tadi juga yunda sebut tentang training laninya, bisa tolong jelaskan yun,, ?

Elfi : ya, selain itu ada juga *Training Idiopolistratak*, jadi training ideopolistratak ini bertujuan untuk melatih instruktur yang kurang tertarik dengan materi politik, karena *enggak* jarang saya menemukan ada Instruktur yang kurang tertarik dengan politik, terlebih politik secara praktik, mohon maaf ya sebelumnya, biasanya orang-orang yang belum pernah jadi ketua itu ya begitu,, “alergi” sama politik, dengar kata politik aja udah sensi duluan, haha,, makanya *training Idiopolistratak* ini sangat ditekankan untuk diikuti oleh para Instruktur, terutama Instruktur yang kurang

tertarik dengan politik, sehingga pada saat mendapat tugas untuk menjadi Pemandu LK II *enggak* gagap saat materi ini,, kan gawan kalo ditanya bingung,, hehe

Ammar : oh, oke oke faham yun, lanjut lagi yun ke training yang lain

Elfi : selain itu ada juga Training Kepemimpinan, Manajemen Organisasi, biasanya anak-anak nyebutnya KMO, biar simpel,, jadi training KMO itu modelnya sama dengan *Training* Instruktur NDP, hanya saja konten materi yang disampaikan berbeda, tapi secara umum sama saja kok, karena *training* KMO ini tujuannya untuk melatih peserta supaya dapat memahami dan menguasai, sekaligus mampu untuk menyampaikan materi tentang KMO ini secara efektif dengan metode yang mengasikkan. Soalnya kadang ada instruktur yang dingin lah, garing, yah,, enggak menarik,, maaf, kurang menarik maksudnya kalau menyampaikan materi itu, jadi peserta juga bosan lah,, *ngantuk* lah. selain itu, para instruktur yang mengikuti forum pelatihan ini diharapkan mampu mengimplementasikan teori-teori kepemimpinan tersebut dalam diri setiap peserta, baik sebagai individu maupun sebagai instruktur.

Ammar : Terus, tadi juga kalau enggak salah yunda juga sebut Training NDP ya ? itu gimana yun ?

Elfi : nah,, kalo training Instruktur NDP ini lebih baik ke Wafi aja, ya,, hehe lagi-lagi Wafi eh,, soalnya dia yang sudah pernah ikut training itu

Ammar : oh, oke oke siap yun,, terimakasih ya yunda ketum..

Elfi : oke sama-sama

Narasumber : Fahmi Muhammad, Ketua Bidang Pengembangan Instruktur dan Kurikulum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016	Hari/Tanggal: Selasa / 27 Maret / 2017
Tempat : Blandongan Café, Sorowajan, Bantul, Yogyakarta	Pukul: 22.05 WIB.

HASIL WAWANCARA

Ammar : Pak, mau ngobrol-ngobrol tentang BPL bisa ini ya, enggak ganggu waktu ngopi nya kan ya ?

Fahmi : Bisa-bisa tum,, santai aja kali tum, gimana-gimana ? apa yang bisa saya bantu ini tum ?

Ammar : Jadi gini pak, saya pengen tahu tentang perencanaannya BPL, terutama untuk bidang yang ente jabat pak, kita cerita santai aja ya,

Fahmi : oke oke pak, jadi gini yak,, kalau saya sih, perencanaan yang saya lakukan selaku Bidang Pengembangan Instruktur dan Kurikulum lebih menekankan kepada kualitas instruktur, maksudnya kemampuan atau tingkat pemahaman tentang pengajarannya aja sih,, dan Kurikulum yang saya gagas sih masih tetap mengacu pada pedoman perkaderan aja, paling cuma dirubah sedikit, khususnya pada training formal. Hasil pengamatan saya dan anak-anak BPL selama dilapangan, khususnya tentang dua hal itu yang nantinya saya bawa ke rapat internal Badan Pengelola Latihan untuk selanjutnya bersama-sama merumuskan konsep Pelatihan Instruktur sesuai dengan kebutuhan HMI Cabang Yogyakarta.

Ammar : itu untuk dua-duanya ? maksudnya untuk instruktur dan kurikulum juga gitu pak ?

Fahmi : oh enggak pak, kalo pembahasan masalah instruktur itu kan

implikasinya terhadap Pelatihan Instruktur, kalau untuk kurikulum itu implikasinya itu terhadap kurikulum training, entah foermal maupun non formal, jadi kalau yang instruktur itu saya bawa ke rapat pengurus BPL, maksudnya internal pengurus aja, sedangkan untuk kurikulum nantinya akan saya bawa kedalam rapat Badan Pengelola Latihan untuk kemudian ditindaklanjuti oleh seluruh seluruh anggota Badan Pengelola Latihan.

Ammar : oh, terus kalau untuk pelatihan instruktur tadi tuh, itu kan melibatkan hasil tinjauan atau hasil pengamatan di lapangan tuh, jadi jelas ini untuk menutupi kelemahannya BPL, nah peserta pelatihan instrukturinya itu juga *difilter* banget yak berarti ? atau gimana pak ?

Fahmi : iya dong, kami fokus ke kualitas calon peserta terutama pemahamannya tentang ke-HMI-annya, oya, sama kualitas sindikatnya juga tuh,, itu penting juga difilter, soalnya kan itu hasil pemahamannya tentang pengajaran.

Ammar : oh, kalo pemahaman ke-HMI-annya kan *ditest* waktu *screening* tuh, kalo sindikatnya, penilaiannya gimana ?

Fahmi : yah,, kalo saya sih lihat materinya sama strateginya aja sih, intinya kalo Sindikat itu kita fokus di satu materi secara keseluruhan dan waktu pelaksanaannya dibuat se-efektif dan se-efisien mungkin, yang memenuhi kualifikasi masuk, yang enggak memenuhi kualifikasi yah,, maaf-maaf kate ye,, haha

Ammar : itu sindikat ente doing pak yang seleksi ?

Fahmi : oh kagak dong tum, capek juga pak kalo kite garap sendiri, jadi tuh semua sindikat yang masuk, ntah dari cabang mana aja, entah materi apa aja, itu kami periksa bersama dengan tim penyeleksi, jaid kami tuh nanti ada tim penyeleksinya pak, tim penyeleksi ini terdiri dari pengurus Badan Pengelola Latihan, yah,, kalo masih enggak mampu juga nanti dibantu sama beberapa pengurus

Cabang, tapi tetep,, harus yang sudah memenuhi kualifikasi Badan Pengelola Latihan. Nanti komponen –komponen itu tadi yang bakal kerja untuk memilah dan memilih seluruh sindikat yang masuk.

Ammar : Teruss masalah penilaian sindikatnya ?

Fahmi : Kalau masalah penilaian sindikat tadi itu yah,, paling juga kami menilai seberapa kreatif, efektif, dan efisien kah konsep sindikat yang dibuat jadi kayak tadi, yang memenuhi kualifikasi ya lolos, kalo enggak memenuhi kualifikasi, yah,, maaf aja, anda belum beruntung berarti, hehe

Ammar : oh, oke oke bisa difahami,, eh tapi ngomong-ngomong, masalah daya tampung nih, atau batasan jumlah yang diterima, itu ada batasannya enggak sih ?

Fahmi : oh jelas ada dong tum,, karena kan kalo sampai overload kan forumnya jadi kurang kondusif malah,, makanya kami hanya menerima jumlah peserta sesuai dengan target kuantitatif yang telah dirumuskan oleh SC, makanya ini juga jadi tantangan bagi calon peserta untuk membuat Sindikat sebaik mungkin, jadi tuh kalo mau belajar ya harus serius biar hasilnya maksimal, enggak setengah mateng jadi instruktur.

Ammar : oh, oke oke pak, insyaAllah bisa difahami, hehe,

Fahmi : itu dulu aja ya pak, maaf banget ini mah cuma sebentar kita ngobrol, ada pembahasan penting soalnya, kagak enak sama “dewa-dewa” yang mengamati, heheh

Ammar : haha, oke oke siap pak,, makasih banyak pak waktunya

Fahmi : oke siap tum, sama-sama

TRANSKIP

Narasumber : M. Masykur Habibi, Ketua Bidang Penelitian dan Pengembangan Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016	Hari/Tanggal : Jumat / 10 Februari 2017
Tempat : Lokasi LK I HMI Komisariat Mercubuana dan Komisariat Psikologi Mercubuana Cabang Yogyakarta, Bumi Perkemahan Goa Payaman, Jl. Wates, bantul	Pukul : 21:30 WIB.

HASIL WAWANCARA

Ammar : Sebagai pengurus BPL bidang Litbang, bagaimana perencanaan yang anda lakukan terhadap perkaderan di HMI Cabang Yogyakarta ?

Habibi : Perencanaan pengaderan untuk Badan Pengelola Latihan HMI artinya perencanaan tentang pengadaan forum Pelatihan Instruktur, yah,, walaupun ada juga yang pakai SC atau TI, tapi kami tetap mengacu hasil munas. Selaku ketua bidang LITBANG, perencanaan pengaderan yang saya lakukan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab bidang saya, *simpelnya* tupoksi atau tugas pokok dan fungsi yaitu diawali dengan melakukan penelitian dalam bentuk peninjauan terhadap kondisi internal Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta. Jadi tuh saya survey dan buat catatan-catatan untuk laporan.

Ammar : terus pelaksanaan surveynya seperti apa ?

Habibi : Kalo surveynya itu dengan melakukan peninjauan terhadap kondisi internal Badan Pengelola Latihan, maka kita dapat mengetahui apa yang menjadi kelemahan dan kekurangan kami sendiri. Sebenarnya banyak hal yang bisa dikategorikan sebagai kelemahan dan kekurangan, tapi sejauh ini kalo saya,, kelemahan dan kekurangan tersebut dapat dilihat dari dua sisi, kuantitas dan kualitas Instruktur yang ada.

Ammar : terus hasil surveynya gimana tuh ??

Habibi : Menurut saya, secara kuantitas idealnya setiap komisariat itu memiliki minimal tiga orang yang sudah mengikuti *training Senior Course* atau yang semacamnya, jadi jika dikalkulasikan maka idealnya anggota Badan Pengelola Latihan itu jumlahnya minimal ada 63 anggota. Masalahnya itu enggak sampe 63 orang, mungkin sudah lihat kan database dari sekum ? itu harus disiasati. Selain itu, secara kualitas setiap Instruktur idealnya wajib memiliki konsentrasi khusus atau menguasai minimal satu dari 5 materi wajib yang ada di HMI, atau minimal untuk setiap materi wajib HMI ada 5 orang yang dapat dikatakan sebagai spesialis materi tersebut. Tapi lagi-lagi kenyataannya sama aja, spesialisnya Cuma itu-itu aja, makanya secara umum bisa saya katakan bahwa Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta kali ini masih cukup jauh dari kondisi ideal, terutama dalam hal kuantitas, dan inilah yang akan saya usahakan untuk dikembangkan dan tingkatkan lagi.

Ammar : oh,, oke oke,, terus caranya untuk upaya peningkatan kuantitasnya gimana ??

Habibi : jadi perencanaan mengenai peningkatan kuantitas anggota Badan Pengelola Latihan, konsentrasi saya lebih kepada menyusun strategi guna menghimbau dan *menggenjot* setiap anggota HMI Cabang Yogyakarta yang sudah memenuhi kualifikasi untuk mengikuti *training Senior Course* atau yang semacamnya, baik di cabang Yogyakarta sendiri maupun di cabang lainnya

Ammar : oh, oke oke,, bisa difahami,, terus kalo enggak salah kemaren-kemaren pernah disampaikan masalah akreditasi komisariat, bisa tolong dijelaskan itu gimana detailnya ?

Habibi : Untuk peningkatan kualitas perkaderan di HMI Cabang Yogyakarta ini, konsep yang kami usung adalah Akreditasi Komisariat, tentang ini kami bahas saat *raker* pengurus BPL dan hasilnya program ini kami sepakati untuk ditindaklanjuti walaupun awalnya gak a lot juga diskusinya, dan karena saya yang membawa gagasan itu, akhirnya saya ditunjuk sebagai koordinator

pelaksanaanya. Jadi, kita bahas perencanaan lagi nih ya,, jadi perencanaan yang saya lakukan untuk akreditasi komisariat yang tadi itu adalah dengan membuat rumusan-rumusan yang menjadi acuan dalam menetapkan akreditasi di setiap komisariat. Saya kefikiran untuk dibuat sistem klasifikasi gitu, jadi saya membagi *grade* komisariat itu menjadi tiga tingkatan yang kita hitung berdasarkan jumlah perolehan point masing-masing komisariat, yaitu A+, A, B, dan C. Pertama,, komisariat yang memiliki point diatas 100 mendapatkan akreditasi A+, dia (komisariat) berhak untuk mendapatkan subsidi sebesar Rp. 12.000 per-peserta dalam setiap kegiatan LK 1 yang dilaksanakan oleh komisariat tersebut. Kedua, untuk komisariat yang memiliki perolehan point antara 81 sampai 100,, dia mendapatkan akreditasi A dan berhak untuk mendapatkan subsidi sebesar Rp. 10.000 per-peserta LK (I). Selanjutnya untuk akreditasi B itu pointnya mulai dari 61 sampai 80, dan subsidi perorangnya sebesar Rp. 8.000, dan terakhir untuk komisariat yang akreditasinya C itu,, yang memiliki perolehan point mulai 41 sampai 60,, dan subsidinya paling kecil, yaitu Rp. 6.000 per-peserta LK I.

Ammar : wow, kok keren ya kayaknya, hehe,, terus,, untuk yang poinnya dibawah standar minimal nih, ada punishmenntnya enggak ?

Habibi : oh jelas ada dong,, untuk komisariat yang perolehan pointnya itu dibawah 40, statusnya belum terakreditasi, jadi tidak mendapatkan subsidi, dan harus mendapatkan perhatian khusus dari Cabang, bisa diberikan SP (Surat Peringatan) maksimal 3 kali, kalau sudah dapet SP 3 sampai waktu yang ditentukan, maksudnya batasan atau tenggat waktu yang ditetapkan cabang ternyata belum mampu juga untuk meningkatkan akreditasinya berarti itu masuk kategori parah, dan itu harus diberikan sanksi,, berupa penurunan status komisariat, atau bahkan dibubarkan.

Ammar : Mengenai subsidi tadi tuh, bisa tolong dijelaskan perolehan dananya dari mana ?

- Habibi : untuk masalah dana,, kita bekerjasama dengan pihak Cabang, karena kalau hanya mengandalkan dana kas yang ada di Bendum (Bendahara Umum) BPL rasanya sulit banget bro,,
- Ammar : Terkait masalah perolehan point tadi tuh,, kira-kira apa saja yang menjadi standar dalam penghitungannya ?
- Habibi : Jadi,, secara umum,, point yang saya jadikan acuan dalam penilaian itu terletak pada kuantitas trainingnya, baik itu training formal, non formal, maupun informal. Sebenarnya kalo untuk LK I sudah ada aturannya dalam konstitusi dan itu sudah menjadi kewajiban PAO Cabang, jadi untuk training formal saya lebih fokus ke LK II dan LK III-nya, sedangkan untuk training non formal dan informal saya masukkan secara keseluruhan.
- Ammar : Bisa tolong dijelaskan detail perhitungannya ?
- Habibi : Kita membahas training formal dulu ya,, Sebenarnya kalo untuk penentuan status komisariat penuh atau persiapan yang didasarkan pada (anggota) LK I itu sudah diatur dalam konstitusi,, tepatnya di ART pasal 40 ayat 1 dan ayat 4, disana disebutkan bahwa untuk komisariat persiapan minimal anggotanya 25 orang, dan untuk penuh minimal 50 orang. Jadi kalo anggotanya tidak sampai 25 ya jelas langsung dibubarkan. Nah,, kalo model perhitungan point untuk anggota komisariat,, yang kami terapkan itu adalah 20 orang per 1 (satu) point,, jadi kalo anggotanya ada 59,, ya tetap kami beri dua point. Kalau untuk anggota yang sudah LK II, kita hargai 1 (point) per-anggota, sedangkan untuk LK III, kita hargai 3 point,, karena memang sangat jarang dan sangat sulit untuk bisa tembus LK III ini.”
- Ammar : Bagaimana dengan training non formal, bisa tolong dijelaskan detailnya ?
- Habibi : Oke,, sekarang ke training non formal kayak LKK, SC, TOT, dan berbagai training yang berkaitan dengan lembaga keprofesian,, ini kami hargai masing-masing training 2 point. Pemberian point pada training ini memang kami lebihkan dibandingkan dengan LK I dan

LK II,, karena memang sepengetahuan kami, saat ini semangat anggota HMI di Cabang Yogyakarta sendiri khususnya untuk mengikuti training-training tersebut menurun drastis jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya, *makanya*,, ini sebagai salah satu upaya kami untuk “mendongkrak” semangat anak-anak untuk mengikuti training-training tersebut.

Ammar : Sedangkan untuk training yang informal, bagaimanakah cara perhitungannya ?

Habibi : Nah,, yang terakhir itu kita nilai training informalnya,, training informal ini kan banyak macamnya,, tapi yang kami ambil sebagai acuan itu hanya *Follow Up*-nya aja, tapi supaya tidak ada kecemburuan sosial antar pengurus bidang,, karena kan *follow up* ini adalah tanggungjawabnya bidang PPPA,, jadi untuk kegiatan bidang lain yang terlaksana dan terdaftar dalam program kerja, kami hargai satu point per-program kerja. Tapi kami tetap fokus ke *follow up* nya, *makanya* kami hargai satu point per-*follow up*, dan kami hargai juga satu point per program kerja yang terlaksana dari bidang lainnya.

Ammar : Maaf, bisa tolong diperjelas ?

Habibi : ehm... gini aja deh simpelnya,, jadi untuk setiap program kerja bidang yang terlaksana itu kami hargai satu point tanpa kelipatan point, misalnya ada program training kesekretariatan, meskipun ini dilakukan tiga kali, itu hanya dihargai satu point, beda dengan *follow up*,, kalo *follow up* ini kami hargai satu point per *follow up*, padahal kan *follow up* ini kalau dijadikan program kerja cuma satu program masuknya,, hehe,, ini penting karena *follow up* ini adalah tindak lanjut dari training LK I, dan ini sangat besar pengaruhnya untuk bekal mengikuti kegiatan training di jenjang yang lebih tinggi.”

Ammar : oh, oke oke,, selanjutnya mengenai perekrutannya, khususnya untuk anggota BPL, bisa tolong dijelaskan ?

- Habibi : kalo perekrutan di BPL itu simpel kok,, kami cuma buat proposal dengan desain yang menarik, terus di*publish* aja ke seluruh cabang lewat *sosmed* (media sosial), nanti juga bakalan banyak kok yang daftar, kan enak,, kita tinggal seleksi aja yang udah kirim sindikat.
- Ammar : terus, prosesi seleksinya bagaimana ? bisa tolong di jelaskan detailnya ?
- Habibi : seleksi ini yang agak rumit,, soalnya banyak yang dinilai,, mulai dari pengetahuannya, sikapnya,, sampai keaktifannya. Seleksi awal itu kita nilai sindikatnya,, ntar yang terpilih kita *publish* hasilnya di *sosmed*, terus kalo mereka yang lolos sindikat tadi datang, mereka wajib di screening. Screening itu kalau menurut saya semacam *pre-test* bagi calon peserta *training*, tujuannya supaya kita tahu seberapa jauh tingkat pemahaman calon peserta tersebut, apakah sudah masuk di standar yang ditetapkan atau enggak, kalo masuk berarti dia lolos screening, kalo enggak masuk,, ya disuruh pulang aja, hehe...”
- Ammar : Setelah lolos screening langsung jadi anggota BPL gitu ? atau ada seleksi lainnya lagi ?
- Habibi : oh,, belum,, tadi kan saya bilang bahwa screening itu pre-test, jadi ada post-test nya juga dong,, karena kan kalo udah lulus screening, calon peserta itu baru bisa masuk forum training,, di forum training itu nanti peserta diberikan materi, nah,, seiring pemberian materi training, segala tindak-tanduk peserta itu dinilai sama MOT,, ntar di akhir training itu ada post-test yang nantinya dikalkulasikan sama nilai waktu forum training,, baru deh kita bisa lihat dia lulus atau enggak, kalo lulus ntar jadi anggota BPL, kalo enggak lulus yah,, mohon maaf,, hehe.
- Ammar : lanjut lagi nih,, kalo udah jadi anggota BPL, terus bagaimana caranya untk bisa masuk jadi pengurus ?
- Habibi : oh,, kalau itu ada aturannya, kalau di konstitusi itu ada kualifikasi umum dna kualifikasi khusus,, Cuma kalo saya sih lebih fokus ke

kualifikasi khususnya aja sih. Karena menurut saya itu yang ada tahapannya,, dan memang agak sulit.

Ammar : Bisa tolong dijelaskan kualifikasi khususnya itu apa aja ?

Habibi : Kualifikasi khusus itu ya yang normatif saja seperti LK II dan *Senior Course*, hanya saja untuk Yogyakarta, kami tegaskan kepada instruktur magang bahwa jika masih magang maka tidak bisa jadi pengurus, karena repot juga jadinya kalo masih magang udah diangkat jadi pengurus.

Ammar : oh, oke oke deh, terimakasih pa katas penjelasannya..

Habibi : sama-sama pak

Narasumber : Panji Rizky, Anggota BPL HMI Cabang Yogyakarta	Hari/Tanggal: Sabtu, / 6 Mei 2017
Tempat : Lokasi LK I HMI Komisariat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Piyungan, Bantul	Pukul : 00.30 WIB.

Hasil Wawancara

- Ammar : Master, mau tanya-tanya mengenai evaluasi training boleh ??
- Panji : ya, boleh-boleh aja lah bang,, jangan pakai master lah bang, ndak enak aku,, kan aku masih magang,, hehe
- Ammar : ya,, tapi kan tetap saja sudah master namanya,, aku mau tanya-tanya masalah evaluasi training nih, bisa tolong jelasin master ?
- Panji : oke oke siap bang,, bukan maksud menggurui ya bang sebelumnya,, ini karena abang yang minta, hehe,, jadi gini bang, setahu saya itu evaluasi *training* ini adalah salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas *training* dengan cara meminta penilaian dari sesama pemandu, panitia, pengurus, dan peserta, dan kami selaku anggota Badan Pengelola Latihan harus siap untuk menerima kritik tersebut, karena kan kadang-kadang anak-anak itu kalo evaluasi tajam-tajam eh bang,, tapi yah,, untk kebaikan juga toh,, hehe
- Ammar : ok oke.. tadi katanya evaluasinya melibatkan peserta dan panitia, tapi dari kemarin saya belum lihat ada evaluasi yang melibatkan peserta dan panitia, bisa tolong dijelaskan master ?
- Panji : kalau setahu saya, biasanya sih untuk evaluasi *training* ini dibagi dua, ada evaluasi harian dan ada evaluasi keseluruhan. Evaluasi harian ini dilakukan setelah selesai evaluasi panitia, sedangkan evaluasi panitia itu dilakukan setelah selesai forum materi, forum materi itu selesainya biasanya jam 12 malam,, jadi kami melaksanakan evaluasi harian ini biasanya sekitar jam 2 malam dan dilaksanakan, jadi kalau mau lihat evaluasi yang melibatkan

seluruh panitia dan peserta itu besok, setelah selesai seluruh materi training.

Ammar : oh, oke oke siap,, makasih master.



TRANSKIP

Narasumber : Muslim Pohan, Sekretaris Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-206	Hari/Tanggal: Jum'at / 10 Maret 2017
Tempat : Sekretariat Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta	Pukul: 15.50 WIB.

HASIL WAWANCARA

Ammar : Selaku sekretaris umum yang bertanggungjawab terhadap segala hal yang berkaitan dengan kesekretariatan termasuk sekretariat, bisa tolong dijelaskan mengenai secretariat BPL ini pak ?

Pohan : jadi secretariat BPL HMI Cabang Yogyakarta ini jadi satu dengan secretariat kepengurusan HMI cabang Yogyakarta, yaitu di Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane, nah,, Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane merupakan gedung milik Korps Alumni HMI (KAHMI) yang dikelola oleh Yayasan Amal Insani (YAI), yakni yayasan yang juga dibentuk oleh KAHMI. Gedung ini merupakan bangunan tiga lantai dengan pembagian pada lantai pertama disewakan oleh YAI kepada masyarakat umum, lantai dua merupakan merupakan ruang oprasional yang berisi arsip-arsip penting organisasi, sedangkan lantai tiga adalah aula yang sering digunakan untuk berbagai kegiatan HMI, baik tingkatan komisariat, korkom, cabang, maupun lembaga-lembaga yang berada di dalam lingkup Cabang Yogyakarta. Oh iya,, maaf pak saya ada urusan mendadak,, ini,, jadi mohon maaf pak kalo mau ngobrol-ngobrol nanti kabari aja pak

Ammar : oh, oke oke siap pak, makasih yo sebelumnya,

Pohan : oke oke siap siap.

Narasumber : Muslim Pohan, Sekretaris Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-206	Hari/Tanggal : Sabtu/18 Maret 2017
Tempat : D'kandang Cafe, Sorowajan, Bantul	Pukul: 20.40 WIB

HASIL WAWANCARA

- Ammar : ini lanjut lagi kita ngobrol-ngobrol pak, maaf pak ya mengganggu waktunya,,
- Pohan : oke oke santai tum, saya malah yang minta maaf kemaren tak tinggal, buru-buru soalnya,, sekarang apalgi tum yang dibutuhkan ?
- Ammar : emh,, pertama masalah surat balasan tentang izin penelitian pak,, tolong dipercepat ya pak,, kira-kira kapan bisa saya ambil,, selebihnya sih saya mau tanya-tanya ke beberapa hal yang berkaitan tentang kesekretariatan lagi pak, gimana ? bisa pak ?
- Pohan : oke oke siap pak,, nanti kalau sudah jadi tak kabari lagi aja pak, kalau gitu kita ngobrol-ngobrol aja pak malam ini,,
- Ammar : gini pak, saya mau tahu tentang perekrutan BPL ini bagaimana to sebenarnya ?
- Pohan : oh, gini pak, perekrutannya itu simple kok, jadi konsep Pelatihan Instruktur itu kita gagas bersama lalu disusun dalam bentuk Proposal Kegiatan, proposal inilah yang kita publikasikan kepada alumni dan institusi untuk menjalin kerjasama, kalo untuk calon peserta kita buat TOR aja.
- Ammar : TOR itu apaan pak ?
- Pohan : TOR itu singkatan dari *Term Of Reference*, ini isinya tentang gambaran umum tema yang diangkat untuk kegiatan Pelatihan Instruktur
- Ammar : terus gunanya buat apaan ?
- Pohan : TOR itu yang dijadikan acuan dalam pembuatan Sindikat, jadi

TOR ini yang kami publikasikan kepada sasaran, agar efektif, publikasi yang dilakukan biasanya melalui grup WA, BBM, dan FB, nanti juga kalau udah *dishare*, pasti langsung pada download kok.

Ammar : oh, sesimpel itu ya ?

Pohan : yah,, emang begitu pak, zaman udah canggih kok, hehe

Ammar : emh,, oke oke bisa difahami pak,, terus lanjut lagi nih pak,, saya mau tanya – tanya masalah kepengurusan nih, jadi kan setiap anggota HMI yang sudah ikut Pelatihan Instruktur itu kan otomatis jadi anggota BPL tuh,, terus apakah setiap orang yang sudah jadi anggota BPL itu bisa jadi pengurus ?

Pohan : oh belum tentu pak, yah paling tidak mereka yang baru jadi anggota BPL itu harus magang dulu, yah,, semacam masa training keanggotaan gitu lah pak,,

Ammar : magannya itu berapa lama pak ?

Pohan : kalo magan BPL itu bukan berapa lama pak, tapi berapa banyak jumlahnya yang harus diikuti,,

Ammar : oh, terus kalo berapa banyak, emangnya harus berapa kali mereka magang ?

Pohan : jadi kalo masalah jumlah magang itu macam-macam pak, enggak pasti juga harus berapa kali, soalnya itu tergantung dengan cabang yang menyelenggarakan, setiap cabang penyelenggara memiliki beberapa pertimbangan untuk menetapkan berapa kali peserta yang lulus Pelatihan Instruktur harus magang, masalahnya kan setiap cabang itu punya catatan sendiri tentang kualitas instruktur jebolan dari Pelatihan Instrukturnya masing-masing tuh, jadi mereka bisa kira-kira berapa kali anggota baru itu harus magang, misalnya BPL HMI Cabang Ciputat mewajibkan pesertanya untuk mengikuti minimal lima kali magang, setelah selesai magang sebanyak yang diwajibkan oleh cabang penyelenggara barulah peserta diizinkan untuk meminta sertifikat dengan melampirkan Surat Tugas dari BPL setempat. Tapi setahu saya sih, umumnya untuk magang ini

jumlahnya antara lima sampai sepuluh kali disesuaikan dengan masing- masing *grade* BPL Cabang, soalnya yah,, mohon maaf pak, cabang itu ada *grade* nya yang,, yah,, menurut saya juga penetapan *grade* itu juga enggak jelas sih, hanya saja kan kita *manut* aja. Kalau untuk BPL Cabang Yogyakarta, kami mewajibkan peserta untuk minimal lima kali magang, kami kasihan kalo kebanyakan magang, nanti pembelajaran buat mereka jadinya berkurang banyak. Terus kalau cabang Kudus itu 10 kali, cabang Salatiga, kuran faham saya menetapkan magang itu enam kali, cabang Bandarlampung itu enam kali, cabang Ciamis itu lima kali.

Ammar : beh,, ribet yak ternyata,, haha,,

Pohan : yah,, begitulah kenyataannya pak, karena kalau enggak magang dulu, nanti mereka terlanjur sombong,, dan kualitasnya masih jauh dari kata bagus,, kan bahaya juga buat HMI nya sendiri,,

Ammar : bisa jadi bahan evaluasi itu pak,, hehe,

Pohan : yah,, begitulah,, masalah itu juga kan biasanya masuk dalam pembahasan rapat pengurus, entah itu rapat presidium, harian, atau bahkan bisa dibahas sampai ke munas itu pak,, jadi rekomendasi di munas

Amamr : oh iya pak,, itu tadi kana da pembahasan rapat tuh,, bisa jelasin pak rapat aja sih yang ada di BPL HMI ?

Pohan : Rapat di BP itu ada berapa ya,, emh,, rapat presidium, rapat harian, rapat harian juga ada dua pak, rapat harian BPL sama rapa harian cabang, terus ada juga rapat pleno, terus muyawarah BPL, sama yang paling tinggi itu ada musyawarah nasional yang anak-anak sering sebut munas.

Ammar : bisa tolong dijelaskan detailnya pak tentang rapat-rapat itu ?

Pohan : jadi gini pak penjelasannya, kalau rapat presidium ini hanya dihadiri oleh Ketum, Sekum, Bendum, Kabid, Wasekbid, dan Wabendum, karena hasil dari rapat ini nantinya akan di forum yang lebih luas seperti rapat harian

- Ammar : nah, rapat harian itu gimana pak ?
- Pohan : rapat harian Badan Pengelola Latihan itu komponennya sama seperti rapat harian cabang, hanya saja kami kan tidak punya lembaga dan tidak punya MPK, jadi ya internal saja
- Ammar : kalo yang rapat harian cabang ?
- Pohan : Rapat harian cabang itu adalah rapat diselenggarakan oleh pengurus HMI cabang yang melibatkan semua fungsionaris cabang, jadinya forum tuh rame pak,, termasuk MPKPC yang kadang enggak jelas juga,, soalnya kan rata-rata udah pada lulus pak, terus ada juga departemen cabang, serta semua Institusi dibawah cabang seperti lembaga dan badan khusus, jadi, kami juga sebagai institusi pembantu cabang wajib hadir, yah, paling tidak kan diwakilkan oleh ketum atau sekumnya lah untuk menyampaikan hasil kinerja kami
- Ammar : oke oke i see,, next deh
- Pohan : lanjut ke rapat pleno ya pak,, jadi rapat pleno itu adalah rapat yang membahas tentang laporan pertanggungjawaban hasil kerja selama satu semester, jadi setiap bidang termasuk ketum, sekum, dan bendum juga wajib hadir untuk menyampaikan LPJ, semua yang dikerjakan selama satu semester kepengurusan itu wajib di sampaikan saat LPJ, tujuannya adalah untuk melihat dan mencatat kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan yang telah dilakukan untuk kemudian diperbaiki di kepengurusan semester selanjutnya, kalau untuk yang ghadir, rapat pleno ini dihadiri oleh seluruh anggota Badan Pengelola Latihan sebagai peserta penuh dan perwakilan dari pengurus HMI Cabang sebagai peserta peninjau. Sebenarnya, format untuk rapat Pleno ini hampir sama dengan Musyawarah Badan Pengelola Latihan HMI, hanya saja dalam rapat ini tidak berwenang untuk menetapkan formatur dan mide formatur, jadi hanya membahas evaluasi LPJ dan proyeksi tanpa harus ribut-ribut membahas siapa yang jadi ketum selanjutnya. Selain itu, waktu pelaksanaannya juga dilakukan

pada pertengahan kepengurusan atau setiap akhir semester masa kepengurusan. Kurang lebihnya begitu pak, mengenai rapat pleno.

Ammar : oke oke pak, bisa difahami, terus lanjut lagi pak, rapat apalagi tadi ya,, emh musyawarah BPL ya ??

Pohan : itu untuk yang musyawarah BPL lebih baik kanda satu ini aja yang menyampaikan, gimana kanda ? ayolah,, hehe

Jamil : kalau setahuku sih ya, terserah kau mau percaya atau ndak ya, hehe,, jadi dalam Musyawarah BPL HMI ini kita kita *ndak* hanya mengevaluasi kinerja pengurus, yang paling *urgent* menurut saya justru pada pembahasan rekomendasi, dan GBPK (Garis-garis Besar Program Kerja) karena itu akan menentukan bagaimana gerakan yang akan dilakukan oleh kepengurusan selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi saat LPJ. Kalau negara kan pakai GBHN, nah kita ini pakainya itu GBPK. Selain itu, pemilihan formatur atau ketua umum itu juga sangat penting menurut saya, karena ketua umumlah yang akan memimpin pengurusnya dalam menjalankan rekomendasi dan peran serta fungsinya sebagai sebuah institusi organisasi. Mungkin dari namanya aja kita bisa lihat ya bahwa Badan “Pengelola” Latihan itu berkewajiban untuk mengelola *training* perkaderan, dan perkaderan adalah “nyawa” bagi HMI, singkat kata kalau kualitas ketum Badan Pengelola Latihan kualitasnya kurang baik, maka kepengurusannya akan kurang baik, kalo kepengurusannya kurang baik, maka perkaderannya juga akan kurang baik, kalo perkaderannya kurang baik maka kader yang dihasilkan juga akan kurang baik, *ending*-nya, HMI Cabang Yogyakarta khususnya dan HMI pada umumnya akan menjadi kurang baik juga, bahkan menjadi tidak baik

Ammar : emh,, iya terimakasih kanda informasinya,,

Jamil : sama-sama dinda, jadi kapan LK 2 ?? hahahha

Ammar : hadeh,, nanti dulu bang kalo udah kelar aja dah, pak sekum kira-kira gimana pak untuk rapat-rapat BPL ini ? apa masih ada

lagi pak ?

Pohan : seingat saya itu sih itu aja, ada juga musyawarah nasional,, tapi kan itu tingkatnya Pengurus Besar,,, oh iya saya lupa pak,, ada satu lagi,, evaluasi training,, itu juga termasuk ke dalam evaluasi,, tapi nanti saya rasa mending ke LK aja pak langsung, biar bisa sekalian dokumentasi to,,

Ammar : oke oke siap pak,, yaudah pak,, makasih banget ya pak atas informasinya,,

Pohan : siap siap pak, sama-sama



Narasumber : Muhammad Rizky Djaba, Pengurus BPL HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016 Bidang Pengembangan Instruktur dan Kurikulum	Hari/Tanggal : Selasa / 18 April 2017
Tempat : D'kandang Café, Sorowajan, Bantul	Pukul: 19:30 WIB.

Hasil Wawancara

- Ammar : maaf master mengganggu waktunya, saya cuma mau ngobrol-
ngobrol dikit, nih, bisa kan master ya ?
- Rizky : oh, bisa bisa mar, gimana-gimana ? tendensius enggak nih ? haha
- Ammar : kagak lah, gimana pula mau tendensius, LK II aja belum, haha
- Rizky : halah,, gaya mu itu lho,, gimana-gimana mar ?
- Ammar : gini ki, itu anak-anak pada mau berangkat SC, cuma bingung mau
garap sindikat, emangnya sindikat itu piye toh ?
- Risky : sebenarnya sama aja kayak RPP sih menurut ku, kalian kan
tarbiyah, pendidikan, masak ndak faham yang begituan sih,
- Ammar : Iya kalau RPP faham, kalau sindikat ini yang agak asing di
telinga, emang bedanya apa ky ?
- Rizky : kalau setahuku sih ya,, RPP itu isinya tentang sub materi mata
pelajaran dan hanya untuk satu pertemuan, kalo sindikat itu berisi
satu materi secara keseluruhan dan pelaksanaannya disesuaikan
dengan waktu yang dibutuhkan
- Ammar : Cuma gitu doing bedanya ?
- Rizky : iya, emang mau gimana lagi ? dibuat simple aja lah ya, hidup
udah susah jangan dibuat susah, haha

Ammar : asem, oke oke terserah kau aja lah,, nah, ini aku mau tanya agak serius ini terkait masalah maganng BPL, itu itu gimana ki ? menurut mu, sepemahaman mu ?

Rizky : simple aja mar, magang BPL itu artinya jadi asisten MOT, tugasnya ya jadi asisten, harus nurut sama atasan, ada yang bilang pakai istilah Instruktur Muda lah, ada yang bilang BPL uji coba lah, tapi kalau bahasa ku jadi “budak” tepatnya, haha. Nah, setelah selesai magang, setiap Instruktur Muda itu wajib nyicipin juga jadi atasan, yah,, semacam bos tak ber-uang lah, hahah, mereka itu harus coba menjadi KORMOT, jadi kan asik tuh, setelah selesai jadi “budak” MOT, mereka harus menjadi KORMOT, tujuannya adalah untuk melatih anggota Badan Pengelola Latihan HMI untuk dapat merasakan menjadi *leader* yang bertugas untuk mengakomodir anggotanya. Apalagi anggota BPL yang selesai magang kan rata-rata orang tua, jelas punya kesibukan masing-masing tuh, apalagi yang kulaih sambil kerja, kejar skripsi, kejar revisi, kejar resepsi, dan semua hal yang berujung huruf “i”, haha, gitulah mar. Terus selain itu, pelatihan menjadi KORMOT ini juga memberikan pengalaman yang tidak sebatas teori seperti di kelas, kita dikelas itu kayak gelas kosong, kayak anak SMA, Cuma berkhayal tok, di HMI khususnya di BPL itu beda, enggak hanya teori, tapi dipaksa langsung untuk praktek menjadi *leader*, *decision maker*, dan *problem solver*, makanya tidak berlebihan jika ada yang mengistilahkan HMI seperti candradimuka mahasiswa dan *second campus* bagi mahasiswa

Ammar : gaya bahasamu itu loh yang amoral, haha, yah,, sementara itu dulu aja, semoga bisa difahami lah,, makasih master atas arahannya, haha lanjut lagi kita main kartu,,

Rizky : oke siapppp !!!

Narasumber : Ahmad Socheb, Ketua Bidang Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan, dan Kepemudaan Koordinator Komisariat UIN Sunan Kalijaga, sekaligus anggota BPL HMI Cabang Yogyakarta	Hari/Tanggal: Minggu / 30 April 2017
Tempat : Sekretariat HMI Komisariat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Cabang Yogyakarta, Banguntapan, Bantul	Pukul: 21.25 WIB

Hasil Wawancara

- Ammar : master,, bisa ngobrol-ngobrol sedikit master ?
- Socheb : gimana-gimana tum ?
- Ammar, : untuk jadi pengurus BPL itu apa aja syaratnya master ?
- Socheb : oh,, gimana tum ? ada yang mau di-orang-kan po ? hehe
- Ammar : enggak sih, cuma tanya aja,, ingin tahu lebih dalam gitu,, *piye*, boleh ?
- Socheb : boleh-boleh ajalah, jadi gini tum,, setahu saya itu,, syarat untuk jadi pengurus BPL itu ada tiga kualifikasi, kualifikasi umum, khusus, sama kualifikasi tambahan.
- Ammar : bisa tolong dijelaskan detailnya master ?
- Socheb : oke oke, setahu saya sih kalau kualifikasi umum itu berupa hal-hal yang menurut saya prinsipil bagi seorang guru seperti menguasai materi dan mampu mengomunikasikannya kepada siswa, karena kan yah,, Instruktur itu ibarat guru di HMI
- Ammar : oke oke bisa difahami, terus kalo yang khusus sama yang tambahan ?
- Socheb : nah, kalau yang kualifikasi khusus itu ya yang ada di konstitusi, kalau untuk Badan Pengelola Latihan kualifikasi khusus untuk

menjadi pengurus itu yang pasti lulus LK II, lulus SC atau yang sejenisnya, dan bebas dari magang, kurang lebih begitu lah tum, nah,, kalau untuk yang tambahan sih itu nanti BPL sendiri yang menentukan, terutama ketua umum pasti punya kriteria khusus, makanya lebih baik ke ketum langsung aja

Ammar : oh, oke oke siap master,, makasih banyak ya master,,

Socheb : siap kanda,,



TRANSKIP

Narasumber : Ahmad Sholihul Wafi, Ketua Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016	Hari/Tanggal: Selasa / 2 Mei / 2017
Tempat : Kantin Terpadu UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Pukul: 16.10 WIB.

HASIL WAWANCARA

- Ammar : Master, sindikat ki koyo opo to ? bedanya sama RPP apan ?
- Wafi : podo tapi bedo tum, sebenarnya Sindikat itu mirip RPP, bedanya kalo RPP untuk satu pertemuan dan bisa memuat beberapa sub materi, kalau sindikat itu untuk satu materi *full* dan bisa dibuat untuk beberapa kali pertemuan
- Ammar :oh, oke oke, terus kalau udah lulus sindikat udah lulus gitu ?
- Wafi : belum dong, karena kan dia masih harus ikut seleksi yang lainnya, termasuk di forum juga dinilai
- Ammar : forum juga dinilai to ? itu gimana mekanismenya ? coba tolong jelaskan se-detail mungkin master,,
- Wafi : jadi, mekanisme penilaian forum Pelatihan Instruktur itu mencakup tiga aspek, yaitu Psikomotorik, Kognitif, dan Afektif dengan penekanan pada aspek Psikomotoriknya. Itu nanti dibagi-bagi penilaiannya, istilahnya di-persentase-kan gitu. Terus nanti untuk persentase penilaiannya, aspek psikomotorik 40 %, afektif 30 %, dan kognitif 30 %, psikomotornya paling besar, nanti,, keseluruhan hasil nilai yang telah dipersentasekan akan dikalkulasikan untuk dijadikan bahan pertimbangan kelulusan peserta. Nah,, nanti kalau masalah penilaian yang dilakukan untuk aspek psikomotorik itu dilihat dari keaktifan peserta saat di dalam forum materi dan saat kegiatan-kegiatan yang diadakan selama Pelatihan Instruktur ini dilaksanakan. Jadi ada ASMOT (*Assisstant Master Of Training*) yang bekerjasama dengan panitia untuk

menjadi tim rekam jejak atau observer yang bertugas mencatat setiap kali ada peserta yang aktif bertanya,, atau mengemukakan pendapatnya di forum pengajaran ... sedangkan untuk kegiatan di luar forum, tim observer atau tim rekam jejak tadi yang bareng antara MOT sama panitia tadi, itu mencatat setiap peserta yang mengambil peran penting dalam kelompok peserta misalnya jadi ketua tim saat *game* atau *outbond*, bersedia untuk menjadi penceramah saat setelah sholat subuh, dan sebagainya. Lanjut lagi masalah afektif,, penilaian untuk aspek afektif dilakukan sendiri oleh MOT (*Master Of Training*) setelah selesai forum pengajaran materi berdasarkan hasil pengamatan dan catatan-catatan pribadinya selama di forum pengajaran,, soalnya *enggak* jarang kami menemukan ada peserta yang bertanya itu maksudnya untuk *nge-tes* MOT , pertanyaannya yang keluar nanti aneh-aneh malah, dan itu menurut kami sangat tidak baik, itu menurut kami menjatuhkan marwah atau yah,, harga diri MOT gitu. Lanjut lagi masalah kognitif nih, kalau untuk penilaian kognitifnya kami fokus pada hasil penilaian *post test* nya, jadi setiap selesai materi,, setiap peserta itu diwajibkan untuk membuat *review*, nantinya setiap *review* tadi dilihat dan dinilai oleh MOT, kalkulasi nilai dari semua *review* yang dibuat itu yang nantinya akan dipersentasekan sesuai porsinya dan akan dikalkulasikan lagi dengan penilaian dari aspek lainnya,, kalau sudah lengkap semua nilainya dan ketahuan berapa jumlah perolehan nilainya, baru kita bisa tahu lulus atau tidaknya setiap peserta yang ada, kurang lebih itu dulu ya pak, nanti kita sambung lagi aja di LK tarbiyah, saya mandu di sana.

Ammar : oh, oke oke siap master, makasih banyak master atas waktunya ya, maaf banget ini kalau mengganggu kesibukannya,,

Wafi : oke oke santai pak, sama-sama

Narasumber : Ahmad Sholihul Wafi, Ketua Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta 2015-2016	Hari / Tanggal : Minggu / 7 Mei 2017
Tempat : Lokasi LK I HMI Komisariat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Cabang Yogyakarta, di Piyungan, Bantul	Pukul : 09.10 WIB.

Hasil Wawancara

- Ammar : master, mau lanjut tanya-tanya masalah BPL nih,, bisa master ?
- Wafi : bisa-bisa tum, piye ? opo meneh sek arep di takoni ?
- Ammar : gini master, setahu saya istilah untuk *training* nya BPL itu kan ada banyak tuh,, yah intinya llebih dari satu tuh,, kemaren-kemaren juga udah ngobrol sama ketum katanya coba ke wafi aja,, nah,, itu bisa tolong dijelaskan master ?
- Wafi : oke oke siap,, jadi begini ya pak,, Setiap istilah yang digunakan untuk *training* non formal Badan Pengelola Latihan itu berbeda satu sama lain karena kan kalo namanya aja udah beda, otomatis isinya juga beda, walaupun substansinya tetap aja sama. Jadi kalau SC itu cukup satu kali pelaksanaan aja dan pesertanya asalkan sudah mengikuti LK III maka dia secara otomatis menjadi anggota Badan Pengelola Latihan Pengurus Besar HMI. SC ini setahu saya sih terakhir dipakai itu waktu 2013, saya lupa juga ketum BPL PB nya siapa, yang pasti ketum PB nya itu bang Arip Mustopa, Cuma sampai sekarang masih banyak BPL yang pakai istilah ini, soalnya kan simple, cuma sekali aja. Lanjut lagi ke Pelatihan Instruktur, Pelatihan Instruktur itu terdiri dari dua jenjang, yaitu Pelatihan Instruktur yang hanya untuk anggota HMI yang minimal sudah LK II dan *jebolannya* itu jadi anggota BPL HMI Cabang, tapi tetap ya kalau mau masuk ke structural dia tetap harus magang juga. Terus yang kedua itu Pelatihan Instruktur Utama, jadi Pelatihan Instruktur Utama dikhususkan bagi anggota HMI yang sudah LK

III, jadi kalau ada anggota HMI yang ingin menjadi anggota BPL Pengurus Besar HMI dia harus LK III, jangan dikira mudah loh buat ikut LK III, soalnya LK III ini hanya Badko dan PB yang bisa mengadakan, itupun sulit banget bisa tembus, selain karena jumlah Badko yang sedikit, peminatnya juga banyak sekali,, nanh nanti kalau sudah lulus LK III, baru bisa ikut Pelatihan Instruktur Utama yang diadakan oleh BPL PB atau Kordinator Wilayah, barulah dia *jebolannya* jadi anggota Badan Pengelola Latihan Pengurus Besar HMI. sekarang kita masuk ke pembahasan Training Instruktur atau yang sering disingkat TI, jadi kalau TI itu ada tiga tingkat, TI-I untuk anggota yang sudah LK I, TI-II untuk anggota HMI yang sudah LK-II, dan TI-III bagi anggota HMI yang sudah mengikuti LK-III. Kalau kita kupas lebih jauh lagi, perbedaan mendasar dari setiap tingkatan TI itu terletak pada materi yang diajarkan dan tingkat kesulitan seleksi yang dilakukan, jadi TI-I dengan TI-II dan TI-III itu berbeda, simpelnya bahwa TI-I itu *screeningnya easy*, TI-II itu *medium*, dan TI-III itu *difficult*.

Ammar : mantap master,, lanjut lagi master, tadi kan perbedaan antara TI-I, II, sama TI-III itu terletak di screeningnya, bisa tolong dijelaskan lagi master tentang screening itu ?

Wafi : oh,, bisa-bisa,, jadi gini pak, setiap calon peserta *training* itu wajib *discreening* dulu, yah semacam pre-test gitu lah pak, baik itu anggota HMI Cabang Yogyakarta yang akan mengikuti *training* di luar HMI Cabang Yogyakarta, maupun anggota HMI cabang lain yang akan mengikuti *training* di cabang Yogyakarta, baik itu calon peserta *training* formal seperti LK I, LK II, dan LK III, maupun calon peserta *training* non formal seperti Pelatihan Instruktur, *Senior Course*, Latihan Khusus Kohati, *Training* Jurnalistik, serta pelatihan-pelatihan keprofesian lainnya. Tapi screening ini juga ada dua macam pak, jadi pada pelaksanaan *screening* tersebut, orientasinya dibedakan sesuai dengan tingkatan *training* yang akan diikuti, karena semakin tinggi jenjang *training* maka semakin

tinggi juga tingkat kesulitannya, sebenarnya perbedaan mendasar dari *screening* untuk LK I, LK II, dan LK III itu kalau untuk LK I, *screening* dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman calon peserta, supaya instruktur di lapangan dapat memberikan sedikit perhatian lebih kepada peserta yang tingkat pemahamannya yah,, mohon maaf bukan maksud merendahkan ya,, tapi bisa dikatakan dibawah peserta yang lainnya. Sedangkan untuk LK II, LK III, dan *training* keprofesian lebih menekankan pada uji kelayakan untuk mengikuti *training*, nanti,, dari hasil *screening* tersebut kita bisa nilai kan tingkat pemahamannya, jadi bentuk tindaklanjutnya untuk anggota HMI Cabang Yogyakarta yang akan mengikuti *training* di cabang lain dan *dirasa* belum menguasai materi adalah dengan memberikan pemahaman lebih terkait materi-materi yang kurang dikuasai, istilahnya kalau kami sering sebut itu pembekalan materi, yah,, supaya *enggak malau-maluin* gitu. Itu tadi untuk yang ke luar ya,, beda lagi kalau dari luar yang ke jogja, kalau keluar itu dibekali, sedangkan untuk calon peserta yang akan mengikuti *training* di cabang Yogyakarta, termasuk juga dengan Pelatihan Instruktur jika *dirasa* kurang menguasai materi yang diujikan, konsekuensinya adalah tidak diizinkan untuk mengikuti *training* dan dipulangkan.

Ammar : tegas ya master, apa enggak ada yang coba loby-loby atau pakai cara-cara lain gitu master ?

Wafi : ada aja sih biasanya, tapi kan harus *fear* dong, lulus ya lulus, enggak ya enggak,,

Ammar : mantap-mantap master, oh ya master, kemaren-kemaren saya ke ketum cabang, saya tanya-tanya tentang pelatihan-pelatihan yang ada di BPL, nah itu gimana master ? soalnya kemaren waktu bahas masalah *training* instruktur NDP itu katanya disuruh ke ente aja, piye pak ?

Wafi : oh, kalo TI NDP itu pelatihan tentang metode penyampaian materi NDP, soalnya kebanyakan Instruktur itu hanya memahami

tentang *Dekon-Rekon* saja, padahal kan banyak metodenya.

Ammar : oh, oke deh master, emh,, sama ini master, kan tiap malam tuh anak-anak rapat terus tuh kalau selesai materi, itu rapat apaan namanya master ?

Wafi : oh, itu namanya rapat evaluasi training, jadi evaluasi *training* ini salah satu kegiatan rutin yang wajib kami lakukan sebagai Instruktur. Waktu evaluasinya itu tiap malam, mulai dari malam pertama hingga malam terakhir pelaksanaan *training* setelah selesai materi menjelang waktu istirahat. Sebenarnya simple saja, evaluasi training ini tujuannya adalah untuk melakukan penilaian terhadap kinerja kami di lapangan, jadi kalo ada kekurangan atau kesalahan, bisa langsung diperbaiki pada hari selanjutnya atau pada forum *training* lain kedepannya. Ini sebagai salah satu bentuk upaya kami sebagai pengurus Badan Pengelola Latihan untuk meningkatkan kinerja kami, baik secara individu sebagai instruktur, maupun sebagai kelompok atau sebagai pengurus. Nanti coba ngobrol-ngobrol juga sama panji, walaupun dia masih magang, yah paling enggak kan dapat lah beberapa penjelasan dari dia, mumpung dia jadi pemandu disini juga toh, hehe

Ammar : oh, oke oke siap master, makasih banyak master ya pencerahannya, hehe

Lampiran IX

Catatan Lapangan 1

Metode Pengumpulan Data : Observasi
Hari/Tanggal : 14 Februari 2017
Jam : 15.00 – 22.00 WIB
Lokasi : Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane
Sumber Data : -

1. BANGUNAN FISIK (15.00 - 16.00 WIB)**Deskripsi Data**

Observasi dilakukan di Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane yang berfungsi sebagai sekretariat HMI Cabang Yogyakarta sekaligus sekretariat BPL HMI Cabang Yogyakarta. Observasi ini dilakukan dengan cara meninjau lokasi tersebut secara keseluruhan, baik dari luar maupun dari dalam dengan alokasi waktu sekitar 1 jam.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sekretariat BPL HMI Cabang Yogyakarta menjadi satu bangunan dengan sekretariat HMI Cabang Yogyakarta yang difungsikan sesuai dengan kebutuhan. Secara geografis Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane terletak di Jln. Sidikan, RT 34 RW 09 No. 71, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta.

Interpretasi

Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane ini merupakan bangunan tiga lantai dengan luas bangunan termasuk parkir sekitar 600 m². Lantai satu dari bangunan ini dijadikan ruko (rumah toko) dan disewakan kepada

masyarakat untuk usaha. Lantai dua digunakan sebagai ruang penyimpanan arsip, cinderamata, dan berbagai inventaris yang perlu untuk disimpan di sekretariat. Sedangkan lantai tiga dari bangunan ini dijadikan sebagai ruang aula yang sering difungsikan untuk forum-forum besar seperti Rapat Anggota Komisariat, Konferensi Cabang, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang melibatkan anggota kegiatan dalam jumlah relative besar.

Pada lantai satu, dibagi menjadi tiga buah ruko dan dilengkapi dengan kamar mandi pada setiap ruko. Sedangkan untuk lantai dua dan lantai tiga terdapat masing-masing dua kamar mandi dan satu buah ruangan di sudut baliho yang difungsikan sebagai kamar tidur bagi yang ingin menginap di gedung tersebut. Pada halaman depan gedung terdapat lahan kosong yang difungsikan sebagai tempat parkir dengan luas lahan sekitar 400 m².

Catatan → Pada lantai tiga yang berfungsi sebagai aula, atap ruangnya belum selesai terpasang, baru sebatas kerangka dasar berupa ring balok (balok beton) yang belum dipasang plafon.

Catatan Lapangan 2

Metode Pengumpulan Data	: Observasi (Pengamatan Fungsional Sekretariat)
Hari/Tanggal	: Kamis / 16 Februari 2017
Jam	: 19.00 WIB
Lokasi	: Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane
Sumber Data	: Ketua Umum BPL HMI Cabang Yogyakarta

Deskripsi Data

Observasi kali ini dilakukan dengan cara meninjau secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh pengurus dan beberapa anggota BPL HMI Cabang Yogyakarta yang dilakukan di sekretariat BPL HMI Cabang Yogyakarta. Adapun kegiatan yang peneliti tinjau kali ini adalah rapat BPL yang membahas tentang penunjukan *Master Of Training* (MOT) yang akan ditugaskan untuk memandu LK I di Komisariat Mercubuana, Universitas Mercubuana, Yogyakarta.

Pada hasil observasi ini menunjukkan bahwa sekretariat BPL HMI Cabang Yogyakarta sering difungsikan sebagai tempat untuk melakukan kegiatan yang bersifat evaluatif maupun konsolidatif, baik itu berupa rapat, diskusi, *breaffing*, dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan HMI baik secara struktural maupun kultural.

Interpretasi

Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane sering digunakan untuk kegiatan-kegiatan HMI, baik Tingkatan Cabang, Korkom, komisariat, maupun lembaga-lembaga yang ada di bawah lingkup HMI Cabang Yogyakarta. Kegiatan yang sering dilakukan di gedung ini dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu kegiatan yang bersifat formal structural, dan kegiatan yang bersifat non formal atau kulutral. Kegiatan yang bersifat formal structural seperti Rapat Anggota Komisariat, Konferensi Cabang, Rapat Pleno, Musyawarah Lembaga, maupun kegiatan-kegiatan lainnya yang wajib dilaksanakan oleh setiap tingkatan

kepengurusan. Sedangkan kegiatan yang bersifat non formal atau kultural seperti acara-acara *ceremonial*, diskusi santai, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan kedekatan antar anggota anggota BPL khususnya, dan anggota HMI pada umumnya.

Catatan khusus → Gedung ini juga sering kali difungsikan untuk forum-forum pertemuan besar (read : kongres/musyawarah akbar) bagi mahasiswa diluar HMI, tentunya dengan memenuhi persyaratan yang diberikan oleh pengurus HMI Cabang Yogyakarta. Setidaknya tercatat pernah beberapa organisasi mahasiswa daerah (dari luar Yogyakarta) melakukan kegiatan di gedung ini.

Catatan Lapangan 3

Metode Pengumpulan Data : Observasi (sarana dan Prasarana)
 Hari/Tanggal : Kamis / 16 Februari 2017
 Jam : 16.00 WIB
 Lokasi : Gedung Kebudayaan Lafran Pane
 Sumber Data : -

Deskripsi Data

Observasi kali ini dilakukan di Gedung Kebudayaan Lafran Pane dengan cara meninjau secara detail, baik bagian dalam gedung, maupun bagian luar gedung serta mencatat sarana dan prasarana apa saja yang tersesedia disetiap lantai. Adapun alokasi waktu yang digunakan untuk melakukan observasi kali ini sekitar 1 jam hingga 1,5 jam.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di Gedung Kebudayaan Lafran Pane terdiri dari 50 buah kursi, 6 buah meja, dua buah papan tulis, 4 buah lemari, ruang kerja atau ruang arsip lembaga, monument dari keramik sebagai identitas, dan cinderamata dari berbagai kegiatan, baik dari

internal HMI, maupun dari luar HMI yang di simpan dalam dua buah lemari besar. Selain itu, gedung ini juga dilengkapi dengan 5 buah kamar mandi yang berada disetiap lantai bangunan. Lahan parkir juga tersedia cukup luas di halaman depan gedung ini, dengan daya tampung antara 60 hingga 80 unit motor.

Pada ruang kerja BPL HMI Cabang Yogyakarta, terdapat beberapa fasilitas berupa, lemari yang difungsikan sebagai wadah penyimpanan arsip, jam dinding, kalender, serta beberapa hiasan dinding yang bertema ke –HMI-an.

Catatan :

- ⇒ Banyak arsip dan dokumen penting yang hilang dikarenakan lokasi sekretariat yang sering berpindah tempat. Setidaknya untuk HMI Cabang Yogyakarta sejak tahun 1947 hingga sekarang telah berpindah-pindah lokasi sekretariat sebanyak 4 (empat) kali. Sekretariat yang pertama terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan yang sekarang telah berganti menjadi toko batik Raminten. Sekretariat kedua terletak di Jl. Dagen, kelurahan Sosromenduran yang kini telah dibangun menjadi Hotel Wizz. Selanjutnya sekretariat HMI Cabang Yogyakarta kembali pindah ke gedung Graha Amal Insani di Jl. Ringroad Utara yang sekarang berubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Pariwisata. Adapun sekretariat yang sekarang ini baru pertama kali difungsikan pada tahun 2010. Perpindahan lokasi sekretariat tersebut dan lemahnya *controlling* dari pengurus yang menjabat menjadi factor utama penyebab banyaknya arsip dan dokumen yang hilang tersebut.

Catatan Lapangan 4

Metode Pengumpulan Data : Observasi Non- Partisipatif (*Basic Training*)
 Hari/Tanggal : Kamis /13 april 2017
 Jam : 19.30 WIB
 Lokasi : Bumi Perkemahan Goa Payaman, Jl. Wates KM 12, Bantul.

Sumber Data : Muhammad Masykur Habibi, Koordinator *Master Of Training* LK I HMI Komisariat Mercubuana

Deskripsi Data

Observasi dilakukan di lokasi pelaksanaan LK I HMI komisariat Mercubuana, Bumi Perkemahan Goa Payaman, Jl. Wates, Bantul. Observasi ini dilakukan dengan meninjau kegiatan tersebut secara keseluruhan, terutama kegiatan yang bersifat formal, mulai dari pembukaan hingga penutupan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa setiap pelaksanaan *training* terdapat minimal 3 orang yang bertugas sebagai pemandu latihan dengan salah satunya bertugas sebagai koordinator dan beberapa anggota baru Badan Pengelola Latihan HMI yang sedang mengikuti proses magang sebagai asisten *Master Of Training*. Penunjukan koordinator dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan instruktur, jika tidak ada anggota baru yang baru menyelesaikan proses magang, maka pengurus Badan Pengelola Latihan HMI dapat menjadi koordinator yang sekaligus melakukan penelitian terhadap pelaksanaan *training*.

Setiap malam setelah selesai forum materi, pemandu beserta panitia dan pengurus selaku penyelenggara *training* selalu mengadakan rapat evaluasi harian *training* untuk membahas hal-hal yang penting untuk dibahas demi kelancaran *training*. Pada saat akhir pelaksanaan *training*, evaluasi secara keseluruhan dilaksanakan dengan melibatkan peserta, panitia, dan pengurus untuk mengetahui catatan penting yang dapat dijadikan pelajaran untuk diperbaiki pada pelaksanaan *training* selanjutnya.

Anggota baru Badan Pengelola Latihan HMI cabang Yogyakarta yang sedang melaksanakan proses magang bertugas sebagai asisten *Master Of Training* bertugas melakukan pencatatan terhadap tindak-tanduk peserta *training* yang nantinya hasil catatan tersebut menjadi acuan penilaian.

FOTO KEGIATAN



Foto 1.1. Suasana Evaluasi *Training* pada pelaksanaan LK I HMI Komisariat di Cabang Yogyakarta (Foto Dokumen Pribadi)



Foto.1.2.Suasana *Ice Breaking* pada saat *Basic Training* HMI Komisariat Tarbiyah dan Keguruan Cabang Yogyakarta (FDP)



Foto 1.3. Orientasi *Training* pada LK I Komisariat di bawah HMI Cabang Yogyakarta (FDP)



Foto 1.4. *Opening Ceremony Senior* HMI *Course* BPL HMI Cabang Yogyakarta Yogyakarta (non formal) (FDP)



Foto 1.5. Suasana *Follow Up (Training Informal)* Materi Nilai-nilai Perjuangan (FDP)



Foto 1.6. Suasana Studium General LK I HMI Komisariat Tarbiyah Dasar Cabang Yogyakarta oleh Dr.Karwadi, M.Ag (Alumni HMI) (FDP)

Lampiran XI

FOTO HASIL OBSERVASI



Foto 2.1. Lambang Pengesahan Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane



Foto 2.2. Tampak Depan Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane

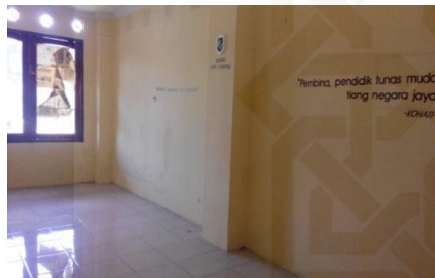


Foto 2.3 Ruang Khusus Lembaga di Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane Lantai 2

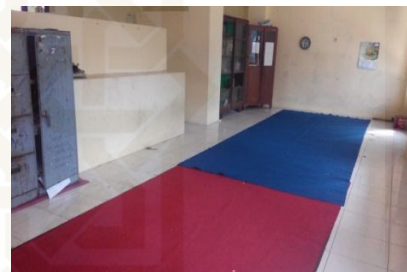


Foto 2.4. Ruang Pertemuan di Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane Lantai 2

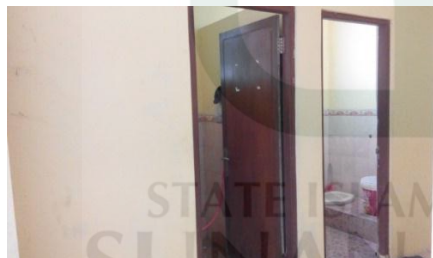


Foto 2.5. Kamar Mandi Lantai 2 Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane Lantai 2



Foto 2.6. Ruang Kerja Badan Pengelola Latihan di Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane



Foto 2.7. Kamar Mandi samping Aula Lantai 3 (salah satunya rusak)



Foto 2.8. Ruang Aula Lantai 3 (suasana *clean up*)

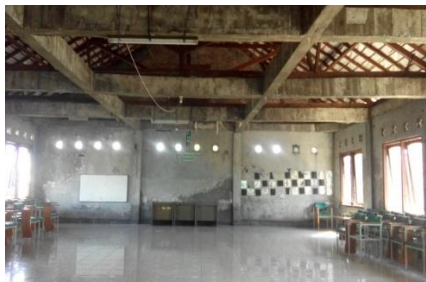


Foto 2.9. ruang Aula Lantai 3
(*suasana clean up*)



Foto 2.10. suasana forum Konferensi
Cabang HMI Cabang Yogyakarta ke –
LX di Aula Gedung Pusat Kebudayaan
Lafran Pane (FDP)



Foto 2.11. Suasana forum Konferensi
Cabang HMI Cabang Yogyakarta ke –LX
di Aula Gedung Pusat Kebudayaan Lafran
Pane (FDP)



Foto 2.12. suasana Pleno HMI
Komisariat Tarbiyah Cabang
Yogyakarta di Ruang Pertemuan
Lantai 2 Gedung Pusat Kebudayaan
Lafran Pane (FDP)

Lampiran XII

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Ammar Yusuf
2. NIM : 12490010
3. Pembimbing : Muhammad Qowim, M. Ag
4. Mulai Bimbingan : 20 Januari 2017
5. Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Pengaderan Himpunan Mahasiswa Islam Studi Kasus Pada Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta
6. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
7. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan Ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	20/1/2017	I	Proposal Skripsi	
2	8/03/2017	II	ACC Proposal Skripsi Untuk diseminarkan	
3	19/3/2017	III	Seminar Proposal	
4	26/4/2017	IV	Penyerahan revisi proposal setelah seminar	
5	3/4/2017	V	Konsultasi BAB I-III	
6	23/5/2017	VI	Konsultasi BAB I-V	
7	24/5/2017	VII	Kelengkapan dan ACC Skripsi	

Yogyakarta, 24 Mei 2017

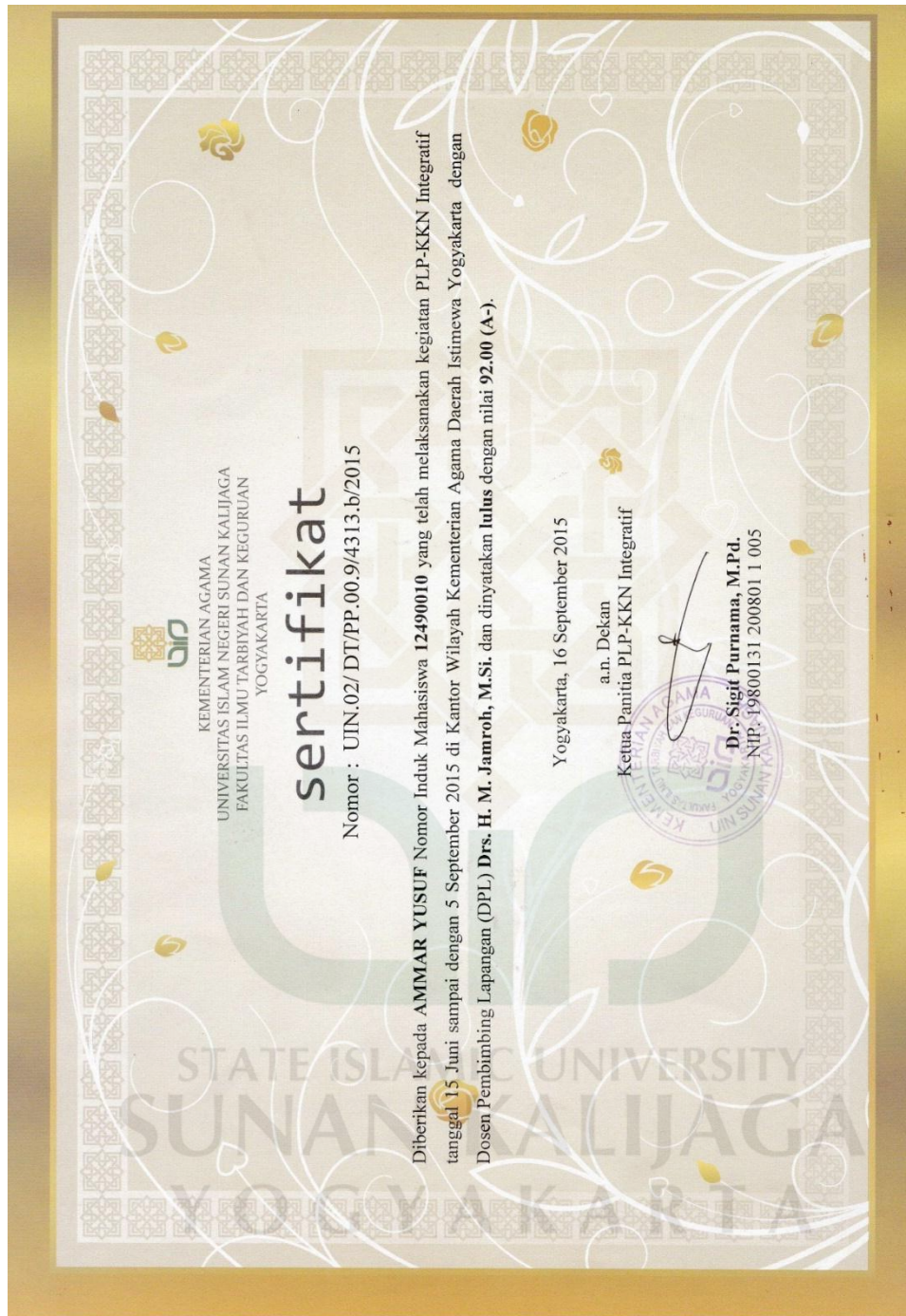
Pembimbing,



Muhammad Qowim, M. Ag

NIP. 197908192006041002

Lampiran XIII



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Ammar Yusuf
 NIM : 12490010
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
 Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	35	E
3.	Microsoft Power Point	75	B
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	72.5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 19 Desember 2016

Kepala PTIPD



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

Standar Nilai:

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



Lampiran XV



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

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.7.7/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Ammar Yusuf**
Date of Birth : **January 23, 1994**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **December 16, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	37
Structure & Written Expression	44
Reading Comprehension	45
Total Score	420

Validity: 2 years since the certificate's issued

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Yogyakarta, December 16, 2016
Director,

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



Lampiran XVI

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاتا الإسلامية الحكومية بجواكرتا
مركز التنمية اللغوية



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.10.14/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Ammar Yusuf :

تاريخ الميلاد : ٢٣ يناير ١٩٩٤

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٤ مايو ٢٠١٧، وحصل على
درجة :

٤٩	فهم المسموع
٥٤	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٠	فهم المقروء
٤١٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جواكرتا، ٢٤ مايو ٢٠١٧

المدير



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



Lampiran XVII


SERTIFIKAT

Nomor: **0094 /B-2/ DPP-PKTQ/FITK/XII/2014**

Menerangkan Bahwa:

AMMAR YUSUF

Telah Mengikuti:

SERTIFIKASI AL-QUR'AN

Program DPP PKTQ
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sabtu, 20 Desember 2014
Bertempat di Gedung Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Dinyatakan:

LULUS

Yogyakarta, 20 Desember 2014

<p style="text-align: center;">Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta</p> <p style="text-align: center;"> Dr. Sabarudin, M.Si NIP. 19680405 199403 1 003</p>	<p style="text-align: center;">Ketua Panitia DPP Bidang PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta</p> <p style="text-align: center;"> M. Mukhlis NIM. 4142 0088</p>
--	---

Lampiran XVIII

**PENGEMBANGAN KEPERIBADIAN DAN TAHSINUL QUR'AN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**TRANSKRIP NILAI
UJIAN SERTIFIKASI AL-QUR'AN**

Nama : **Ammar Yusuf**
Jurusan/Semester : **Manajemen Pendidikan Islam/ VI**
Predikat : **B**

NO	KOMPETENSI	NILAI UJIAN
1	Tahsin dan Tartil	79
2	Pengetahuan Tajwid	75
3	Muhafadloh/Hafalan	72
Nilai Total		226

Yogyakarta,
Ketua



Mukhrodi

NPM. 11420088

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran XIX

CURICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Ammar Yusuf
2. Tempat, Tanggal Lahir : Bandarlampung, 23 januari 1994
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jl. Pulau singkep, gg. Perumahan Guru, Sukarame,
Bandarlampung
6. No.Telp/HP : 0896-3112-8654
7. Email : ammaryusuf@gmail.com

B. DATA ORANG TUA

1. Nama Ayah : M. Saleh
2. Nama Ibu : Emiyati
8. Alamat : Jl. Pulau singkep, gg. Perumahan Guru, Sukarame,
Bandarlampung

3. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SDN 2 Sukarame, Bandarlampung
2. SMP : SMPN 24 Bandarlampung
3. SMA : MAN 2 Bandarlampung

Yogyakarta 30 Mei 2017



AMMAR YUSUF
NIM : 12490010

