

**MANAJEMEN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DAN
IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS KADER**

(Studi Atas HMI Cabang Yogyakarta)



**Oleh:
NAHRUL SAPUTRA
NIM: 1620410002**

TESIS

**Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)
Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Manajemen Dan Kebijakan Pendidikan Islam**

**YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nahrul Saputra, S.Pd

NIM : 1620410002

Jenjang : Magister (S2)

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

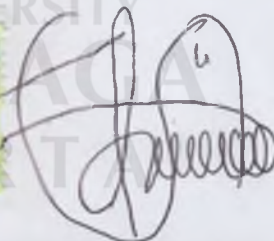
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 1 Maret 2018

Saya yang menyatakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN
YOGYAKARTA



Nahrul Saputra, S.Pd
NIM: 1620410002

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nahrul Saputra
NIM : 1620410002
Jenjang : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 1 Maret 2018

Saya yang menyatakan



Nahrul Saputra, S.Pd
NIM: 1620410002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucito, Tlp (0274)-512474 fax, (0274) 586117

tarbiyah.uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN

B-0841//Un.02/Magister/TU.00/04/2018

Tesis berjudul : **MANAJEMEN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS KADER (STUDI ATAS HMI CABANG YOGYAKARTA)**

Nama : Nahrul Saputra

Nim : 1620410002

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Tanggal Ujian : 11 April 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam. *

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 24 April 2018

Dekan,



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag

NIP. 196611211992031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Marsda Adisucito, Tlp (0274)-512474 fax, (0274) 586117
tarbiyah.uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis berjudul : **Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam dan Implikasinya Terhadap Kualitas Kader (Studi Atas HMI Cabang Yogyakarta)**

Nama : Nahrul Saputra, S. Pd
Nim : 1620410002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua/Pembimbing : Dr. H. Khamim Zarkasyi Putro, M. Si (.....)
Penguji/sekretaris : Dr. H. Radjasa, M. Si (.....)
Penguji : Dr. Karwadi, M.Ag (.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 2018

Waktu : 13.00-14.00 WIB
Hasil/Nilai : A-
IPK : 3.80

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

MANAJEMEN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM DAN
IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS KADER
(Studi Atas HMI Cabang Yogyakarta)

Yang ditulis oleh:

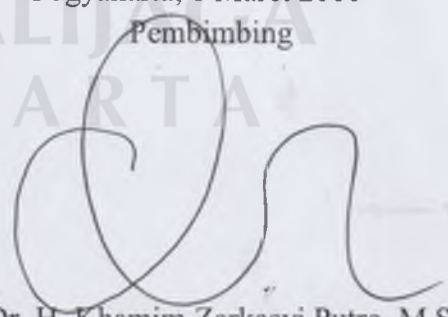
Nama : Nahrul Saputra, S.Pd
NIM : 1620410002
Jenjang : Magister (S2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Wassalau 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 1 Maret 2018

Pembimbing



Dr. H. Khamim Zarkasyi Putro, M.Si.

ABSTRAK

Nahrul Saputra. 2018. *Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam dan Implikasinya Terhadap Kualitas Kader (Studi Atas HMI Cabang Yogyakarta)*. Tesis Program Magister Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Latar belakang masalah yang mendorong penelitian ini adalah realitas dari perkaderan HMI, khususnya HMI Cabang Yogyakarta yang saat ini dinilai telah mengalami stagnan, bahkan degradasi. Formulasi manajemen perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta telah sedikit banyak membantu memecahkan dan membantu membawa arah perkaderan HMI Cabang Yogyakarta ke arah yang lebih baik dan mampu merespon apa-apa saja yang menjadi tuntutan kebutuhan zaman (*twentyone century*). Tujuan penelitian ini ialah (1) Untuk mengetahui bagaimana manajemen perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta. (2) Untuk mengetahui bagaimana dinamika perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta, apakah ada yang berubah atau tidak. (3) Untuk mengetahui bagaimana implikasi perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta terhadap kualitas kader.

Penelitian ini penelitian kualitatif, yang bermaksud memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Dengan menggunakan pendekatan fenomenologis yang memperhatikan, mengamati fakta, gejala, peristiwa yang terjadi yang selanjutnya di tuangkan dalam bentuk tulisan. Data atau dokumen yang dikoleksi bukan dalam bentuk angka-angka, akan tetapi data atau dokumen tersebut berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta secara umum sama dengan HMI Cabang lain, namun ada beberapa hal yang membedakan antara HMI Cabang Yogyakarta dengan Cabang lain yaitu, formulasi materi yang akan disampaikan, para narasumber atau pemateri yang diundang bukan saja dari kader HMI akan tetapi juga di luar kader HMI khususnya HMI Cabang Yogyakarta. Dari sisi lain peneliti menemukan bahwa di HMI Cabang Yogyakarta seketat apapun arus politik yang terjadi itu tidak akan mempengaruhi proses perkaderan. Berbeda dengan HMI Cabang lain yang membawa unsur politik pada wilayah perkaderan.

Ditinjau dari aspek kuantitas. HMI Cabang Yogyakarta sejak periode 2015 sampai 2018 sekarang, kuantitas kader HMI Cabang Yogyakarta mengalami peningkatan baik dari segi Komisariat maupun para kader, walaupun peningkatan tersebut tidak terlalu signifikan, berbeda dengan temuan Agussalim Sitompul pada awal tahun 2000 yang lalu. Sedangkan dari aspek kualitas, HMI Cabang Yogyakarta itu dinamis adanya. Terutama dari aspek kualitas yang bernafaskan Islam dan insan yang bertanggung jawab.

ABSTRACT

Nahrul Saputra. 2018. The Training Management of Moslem Student Centre and the Implicated to Training Quality (The Study on Branch HMI of Yogyakarta). The Thesis of Master's Degree Programme in Education Faculty and Teachers Science of Islamis State University of Yogyakarta.

The background of problem who pushed this research is the reality of HMI training, especially the branch HMI of Yogyakarta where at right now to assesment had stagnation, or degradation. The formulation of training management to do by branch HMI of Yogyakarta has many to help solved and aids to bring training of branch HMI of Yogyakarta to better and capable to response anything who becomed age needs. The orientation of this research is (1) to know how the training management to do by branch HMI of Yogyakarta. (2) to know how the dynamic of training who conduct by branch HMI of Yogyakarta, is there change or not. (3) to know how the implication of training who did by branch HMI of Yogyakarta about the cadre quality.

This research the qualitative research, to mean to understand of the fenomenology who feel by research subject like the behavior, perception, motivation, and the action. With use fenomenolgy approach to look, the fact observe, indication, the incident to happen who next to save in writing form. Data or document to collected is not numeral form, but its from observe result, review, documentation.

The result of research to show that the training management to did by branch HMI of Yogyakarta the universe same with the other HMI, but theres is a few something to difference between branch HMI of Yogyakarta with the other like, the formulated of topic who explain, and the speaker to invite not only of HMI Cadre but outside the cadre of HMI. From the other side the researcher found that in branch HMI of Yogyakarta, however the strong political, it will not influence of training procces. Very difference with the other branch who took political unsure to training area.

If look from quantity aspec. The branch HMI of Yogyakarta since 2015 period until 2018 period, the quantity of cadre branch HMI of Yogyakarta to underwent increasing from the commissariat side or cadre, however that increasing no too significant, different with Agussalim Sitompul founded in early 2000 ago. Whereas from quality aspec, the branch HMI of Yogyakarta its dynamic. Especially from quality aspec of Islamic breath and accountability insane.

Key word: *The Training Management, HMI, the implication about the Cadre Quality.*

Kata kunci: Manajemen Perkaderan, HMI, Implikasi Terhadap Kualitas Kader

PEDOMAN TRANSLASI ARAB –LATIN

Berdasarkan surat keputusan bersama menteri agama RI dan menteri pendidikan dan kebudayaan RI nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 januari 1998.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
	ba'	B	Be
	ta'	T	Te
	a'		es (dengan titik di atas)
	Jim	J	Je
	a		ha (dengan titik di bawah)
	Kha	Kh	ka dan ha
	Dal	D	De
	al		zet (dengan titik di atas)
	ra'	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es
	Syin	Sy	es dan ye
	ad		es (dengan titik di bawah)
	ad		de (dengan titik di bawah)
	a'		te (dengan titik di bawah)
	a'		zet (dengan titik di bawah)
	'ain	'	koma terbaik di atas
	Gain	G	Ge
	fa'	F	Ef
	Qaf	Q	Qi
	Kaf	K	Ka
	Lam	L	El
	Mim	M	Em
	Nun	N	En
	Wawu	W	We
	ha'	H	Ha
	Hamzah	'	apostrof
	ya'	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena yahadah ditulis rangkap

متعدين	Ditulis Ditulis	muta' aqqid n 'iddah
--------	--------------------	-------------------------

C. Ta' marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	hibbah
جزية	Ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامه الاولياء	Ditulis	kar mah al-auly '
----------------	---------	-------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harokat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

	Ditulis	zak tul fi ri
--	---------	---------------

D. Vocal Pendek

_____	kasrah	ditulis	i
_____	fathah	ditulis	a
_____	dammah	ditulis	u

E. Vocal Panjang

fathah + alif جاهلية	ditulis	a
fathah + ya' mati	ditulis	j hiliyyah
يسعى	ditulis	a
kasrah + ya' mati	ditulis	yas'

كريم dammah + wawu mati	ditulis ditulis	kar m u fur d
----------------------------	--------------------	---------------------

F. Vocal Rangkap

fathah + ya' mati بينكم fathah + wawu mati	ditulis ditulis ditulis ditulis	ai bainakum au qaulukum
--	--	----------------------------------

G. Vocal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

	ditulis ditulis ditulis	a antum u idat la in syakartum
--	-------------------------------	--------------------------------------

H. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qamariyah

القياس	ditulis ditulis	al-Qura n al-Qiy s
--------	--------------------	-----------------------

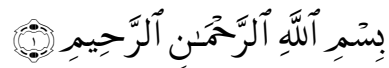
b. Bila diikuti huruf syamsiah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

	Ditulis ditulis	as-Sam asy-Syams
--	--------------------	---------------------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

أهل السنة	Ditulis ditulis	aw al-fur d ahl al-sunnah
-----------	--------------------	------------------------------

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang dengan rahmat dan inayah-Nya penulisan tesis yang berjudul **Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Dan Implikasinya Terhadap Kualitas Kader (Studi Atas HMI Cabang Yogyakarta)** dapat diselesaikan.

Dengan segala daya upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dengan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan tesis ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. H. Khamim Zarkasyi Putro, M.Si selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih yang sebanyak-banyaknya penulis haturkan kepada beliau atas segala waktu yang telah sempatkan untuk pembimbing, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan tulisan ini.
4. Seluruh dosen pengampu mata kuliah pada program Magister Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi amal jariyah.

5. Kepada kedua orangtua Bapak dan Ibu tercinta dan seluruh keluarga tercinta, yang telah melimpahkan kasih sayang dan dukungannya selama hidup penulis.
6. Seluruh kawan-kawan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta baik di jajaran kepengurusan maupun di luar struktur kepengurusan yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh kawan-kawan di Ikatan Keluarga Mahasiswa Pascasarjana (IKMP) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan do'a dan dukungan, sehingga penulisan tesis ini lancar dan terselesaikan.

Semoga apa yang saya peroleh selama kuliah di program Magister Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Sebagai manusia yang terdiri dari darah dan daging yang di dalamnya bersemi nilai positif dan negatif menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata *completed* apalagi sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari segala pihak demi kesempurnaan tesis ini.

Yogyakarta, 26 Maret 2018
Penulis

Nahrul Saputra
NIM: 1620410002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
PERNYATAAN KEASLIAN	II
PERNYATAAN BEBAS PALGiasi	III
PENGESAHAN DEKAN.....	IV
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	V
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	VI
ABSTRAK.....	VII
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	VIII
KATA PENGANTAR.....	XI
DAFTAR ISI.....	XIII
DAFTAR TABEL.....	XVI
DAFTAR GAMBAR	XVII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVIII
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Tinjauan Pustaka.....	6
E. Kerangka Teoretis.....	9
1. Konsep Manajemen.....	9
2. Pengertian Perkaderan.....	14
3. Pengertian Kader.....	15
4. Maksud dan Tujuan Perkaderan.....	17
5. Perubahan Sosial.....	18
6. Pengertian Kualitas.....	19
F. Metode Penelitian.....	23
G. Sistematika Pembahasan.....	29

BAB II : GAMBARAN UMUM

A. Himpunan Mahasiswa Islam.....	31
1. HMI.....	31
2. Visi dan Misi.....	35
3. Lambang HMI.....	37
B. Dualisme Antara HMI DIPO dan MPO.....	39
1. HMI MPO Cabang Yogyakarta Raya.....	45
2. HMI MPO Cabang Sleman.....	46
3. HMI DIPO Cabang Bulak Sumur.....	47
C. Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta.....	49
1. Visi dan Misi.....	52
2. Struktur Organisasi.....	53
3. Letak Geografis.....	55
4. Sarana dan Prasarana.....	56
D. Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta.....	60
1. Sejarah Singkat.....	60
2. Visi dan Misi.....	63

BAB III : MANAJEMEN PERKADERAN HMI CABANG YOGYAKARTA

A. Pendahuluan.....	73
B. Arah <i>Training</i>	74
1. Jenis-Jenis <i>Training</i>	74
2. Tujuan <i>Training</i> Menurut Jenjang dan Jenis.....	75
C. Manajemen <i>Training</i> LK I.....	77
1. Perencanaan.....	77
2. Pelaksanaan.....	82
3. Evaluasi.....	94

BAB IV : DINAMIKA PERKADERAN HMI CABANG YOGYAKARTA

A. Pendahuluan.....	97
B. Perspektif Historis.....	98
C. Tinjauan Masa Kini.....	102
D. Prospek di Masa Depan.....	113

BAB V : IMPLIKASI PERKADERAN TERHADAP KUALITAS KADER

A. Pendahuluan.....	124
B. Kualitas Insan Akademis.....	125
C. Kualitas Insan Pencipta.....	131
D. Kualitas Insan Pengabdian.....	136

E. Kualitas Insan yang Bernafaskan Islam.....	140
F. Kualitas Insan Yang Bertanggung Jawab Atas Terwujudnya Masyarakat Adil Makmur Yang Diridhoi Allah SWT.....	143
G. Kritikan Terhadap HMI Cabang Yogyakarta.....	154

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	158
B. Saran.....	161

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Table 1 Struktur Kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta Periode 2017-201.....	54.
Table 2 Visi dan Misi Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta.....	62.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Lambang Himpunan Mahasiswa Islam.....	37.
Gambar 2 Ruang Badan Khusus dan Lembaga. Proses Skrening Senior Course (SC).....	56.
Gambar 3 Ruang Aula Gedung Pusat Kebudayaan Lafran Pane.....	57.
Gambar 4 Kamar Mandi Gedung Kebudayaan Lafran Pane.....	58.
Gambar 5 Lambang Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta.....	66.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian (Pedoman Wawancara Dengan Ketua Umum HMI Cabang Yogyakarta).....	64.
Lampiran 2 Instrumen Penelitian (Pedoman Wawancara Dengan Ketua Bidang Pembinaan, Penelitian, dan Pengembangan Anggota HMI Cabang Yogyakarta).....	66.
Lampiran 3 Instrumen Penelitian (Pedoman Wawancara Dengan Ketua Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta).....	65.
Lampiran 4 Instrumen Penelitian (Pedoman Wawancara Dengan Sekertaris Umum Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Yogyakarta).....	67.
Lampiran 5 Instrumen Penelitian (Pedoman Wawancara Dengan Mantan Ketua Umum HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).....	69.
Lampiran 6 Instrumen Penelitian (Pedoman Wawancara Dengan Mulkhan Ketua Umum HMI Komisariat Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).....	70.
Lampiran 7 Instrumen Penelitian (Pedoman Wawancara Dengan Na'im Ketua Umum HMI Komisariat Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).....	7.
Lampiran 8 Pedoman Observasi dan Dokumentasi.....	72.
Lampiran 9 Catatan Lapangan.....	73-79.
Lampiran 10 Berita Acara Seminar Proposal Tesis.	
Lampiran 11 Lampiran Berita Acara Seminar Proposal Tesis Daftar Hadir Mahasiswa Peserta Seminar Tesis.	
Lampiran 12 Surat Permohonan Pembimbing.	
Lampiran 13 Surat Kesediaan Menjadi Pembimbing Tesis.	
Lampiran 14 Surat Izin Penelitian.	
Lampiran 15 Riwayat Hidup.	

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pemrakarsa pendiri Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Lafran Pane¹, ketika memberi sambutan pada peringatan Dies Natalis ke-22 HMI Cabang Yogyakarta di Gedung Seni Sono Yogyakarta 5 Februari 1969 mengatakan:

“bahwa sebenarnya HMI tidak perlu ada. Karena apa yang dilaksanakan HMI dapat dikerjakan Corps Mahasiswa (CM) tahun 1947, oleh PPMI tahun 1960, oleh KAMI 1965. Dapat juga dilakukan oleh organisasi lain, yang berdiri kemudian”² (seperti KNPI 23 Juli 1974–Penulis). Namun demikian kenyataannya seperti yang kita saksikan saat ini, bahwa HMI ada. Kalau begitu mengapa demikian, tanya Lafran Pane?”.

Lebih lanjut Lafran Pane mengatakan “Walaupun CM, PPMI, KAMI dapat melakukan apa yang dilaksanakan HMI, namun ada hal-hal yang tidak dapat dilakukan organisasi tersebut, dan hanya dapat dilaksanakan HMI, yaitu perkaderan seperti yang dilakukan HMI, yang merupakan ciri khas HMI, yang tidak dimiliki organisasi lain, di mana kader yang dihasilkan HMI adalah anggota yang berwawasan keislaman, keindonesiaan, kemahasiswaan dengan 5 kualitas insan cita dan bersifat indenpendent”.³

¹ Lafran Pane adalah Tokoh utama yang memprakarsai berdirinya Himpunan Mahasiswa Islam pada tanggal 5 Februari 1947 M. Lafran diangkat menjadi salah satu Pahlawan Nasional melalui surat Keputusan Presiden No. 115/TK/ 2017 pada tanggal 9 November 2017.

² H. Agusssalim Sitompul, “44 Indikator Kemunduran HMI: Suatu Kritik dan Koreksi Untuk Kebangkitan HMI”, (Jakarta: CV Misaka Galiza, 2006), hlm. 5.

³ *Ibid.*, hlm. 5.

Kehadiran dan eksistensi HMI, selain berstatus sebagai organisasi mahasiswa, berfungsi sebagai organisasi kader, juga berperan sebagai organisasi perjuangan yang dengan kesungguhan berjuang untuk melakukan perubahan terhadap segala tatanan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan kontemporer, sehingga tercipta suasana baru yang belum pernah terjadi sebelumnya. Maka sepanjang eksistensi HMI, tugasnya adalah untuk melakukan perombakan, perubahan, perbaikan, penyempurnaan terhadap segala sesuatu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk melakukan tugas-tugas mulia dan luhur itulah diperlukan kerja yang terorganisir, sistematis, tekun, kerja keras, sungguh-sungguh dengan niat ikhlas, tanpa pamrih, amanah karena Allah semata, yang dilakukan setiap anggota, kader, pengurus dengan semangat militansi yang tinggi.

Sampai tahun 1958, pelaksanaan perkaderan di HMI seperti sekarang ini belum dijamah. Mengapa demikian? Alasannya sederhana, karena dalam usia HMI 11 tahun, anggota HMI belum banyak. Akan tetapi memasuki tahun 1959, Ismail Hasan Matareum (almarhum) sebagai Ketua Umum PB HMI 1957-1960, menyadari bahwa di masa mendatang, di samping anggota HMI pasti akan bertambah banyak, juga HMI harus mempunyai anggota yang terdidik, sehingga merupakan sumber daya manusia (SDM) yang handal. Pembicaraan awal tentang perkaderan HMI dimulai pada Konferensi HMI di Taruna Giri Puncak tanggal 20 sampai dengan 24 Juli 1959, yang dipimpin

oleh Ismail Hasan Matareum sebagai Ketua dan Murtadha Makmur sebagai Sekretaris. Konferensi Taruna Giri menelorkan konsep pendidikan kader di HMI, yang waktu itu disebut Pendidikan Dasar. Konsep Pendidikan Dasar hasil Konferensi Taruna Giri itulah yang dikembangkan sehingga terbentuk pola dan sistem perkaderan HMI seperti yang sekarang.

Memposisikan diri sebagai organisasi kader yang *independent* dengan *mindset* keislaman, keindonesiaan, dan kemahasiswaan, maka formulasi manajemen perkaderan HMI harus diarahkan untuk tetap memperhatikan dinamika, tuntutan, dan perkembangan zaman. Karenanya berbagai kegiatan dalam mencari formulasi yang lebih tepat terus dilaksanakan. Usaha tersebut terus dilakukan hingga pada tahun 1965 Nurcholish Madjid merumuskan satu risalah yang menjadi pedoman tetap dalam perkaderan HMI yaitu “Dasar-Dasar Islamisme”.

Jenis perkaderan formal HMI secara umum itu sama, baik itu di tingkat Pengurus Besar maupun di tingkat Komisariat. Namun, dalam metode penyampaian materi itu sedikit berbeda (*differences*), terutama dalam perumusan silabus materi perkaderan. Kontinuitas perkaderan HMI sampai pada akhir abad 20 atau tepatnya pada tahun 1990-an terus menunjukkan peran aktifnya sebagai organisasi yang produktif dalam melahirkan kader-kader terbaik bangsa. Namun, ketika memasuki awal abad ke-21 sebagaimana dicatat oleh Agussalim Sitompul pada tahun 2003 ketika HMI komisariat Dakwah UIN Sunan

Kalijaga hendak melaksanakan *Bassic Training* (LK I) tercatat hanya empat orang yang mendaftarkan dirinya untuk mengikuti perkaderan.⁴ Kasus ini menunjukkan manajemen perkaderan yang ada di HMI mulai mengalami degradasi dan tidak lagi progresif dalam melahirkan kader yang berkualitas. Menurunnya jumlah mahasiswa baru yang masuk HMI mesti dipertanyakan, kenapa hal demikian bisa terjadi. Sebagai contoh misalnya pada bulan Mei 2017 ketika HMI mengadakan perkaderan penulis pernah bertanya kepada panitia pelaksana perkaderan, tercatat hanya lima peserta yang mengambil dan mengisi formulir untuk mengikuti Latihan Kader I (LK I) tersebut.⁵

Agussalim Sitompul, mengatakan Lemahnya manajemen organisasi HMI dan sudah ketinggalan zaman, tidak sesuai lagi dengan tuntutan kebutuhan kontemporer. Mekanisme organisasi berjalan kurang sebanding dengan semestinya. Akibat dari kelemahan organisasi tersebut terlihat pada penyusunan program kerja, pelaksana program kerja, pemantaun/evaluasi, tidak berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen organisasi modern.⁶

Kenyataan ini perlu dicarikan sebab kelemahan dari manajemen perkaderan HMI seperti yang disinyalir oleh Agussalim Sitompul dan sumber lainnya seperti yang disebutkan di atas. Adakah pergeseran

⁴ *Ibid.*, hlm. 3.

⁵ Wawancara dengan Saoki salah satu panitia perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Tarbiyah di Stan Pendaftaran Latihan Kader I depan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 5 April 2017.

⁶ H. Agussalim Sitompul, "*44 Indikator Kemunduran HMI: Suatu Kritik dan Koreksi Untuk Kebangkitan HMI*", (Jakarta: CV Misaka Galiza, 2006), hlm. 5.

yang terjadi dalam manajemen perkaderan HMI sehingga berdampak pada ditinggalkannya nilai-nilai (*values*) yang menjadi pondasi utama perkaderan. Ataukah tetap dengan manajemen yang lama, namun tidak lagi mampu merespon perubahan yang begitu pesat. Untuk melihat apakah fenomena tersebut betul-betul terjadi, penulis memfokuskan diri untuk melakukan penelitian di HMI Cabang Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen perkaderan HMI Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana dinamika perkaderan HMI Cabang Yogyakarta, apakah ada yang berubah?
3. Bagaimana implikasinya terhadap kualitas kader?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Rumusan masalah di atas dapat menjadi acuan dalam menetapkan maksud dan tujuan penelitian sehingga dapat mencapai target yang diinginkan, adapun tujuan dan manfaat penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk menjelaskan bagaimana manajemen perkaderan HMI Cabang Yogyakarta.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana dinamika perkaderan HMI Cabang Yogyakarta, apakah ada yang berubah .
 - c. Untuk mengetahui bagaimana implikasinya terhadap kualitas kader.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan serta teoretis, praktik, sosial kemasyarakatan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan secara teoretis, bahwa penelitian ini dapat menyumbangkan khazanah ilmiah di bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya pengembangan kualitas kader HMI.
- b. Kegunaan secara praktis yaitu untuk memberikan masukan pada Pengurus Besar HMI khususnya HMI Cabang Yogyakarta dalam rangka meningkatkan kualitas kader dan atau menjadi bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

D. Tinjauan Pustaka

Penulis bukanlah satu-satunya yang menulis tentang HMI, ada beberapa tulisan yang membicarakan tentang ke-HMI-an baik itu dari perspektif sejarah, peran, dan kontribusi HMI bagi negeri ini (Indonesia). Namun kesemua tulisan-tulisan tersebut belum ada yang betul-betul menyentuh perkaderan HMI khususnya tentang bagaimana manajemen perkaderan HMI. Di bawah ini penulis (*writer*) akan mengemukakan beberapa tulisan yang membahas tentang HMI yaitu:

Disertasi Agussalim Sitompul dengan tema “Pemikiran Himpunan Mahasiswa Islam Keislaman-Keindonesiaan 1947-1997”. Dalam penelitiannya ini Agussalim Sitompul banyak membahas tentang konsep keislaman dan keindonesiaan HMI sejak didirikannya hingga

dasawarsa 1990-an, dan sedikit sekali menyinggung tentang perkaderan HMI.

Tesis Syatria Aymas Pranajaya dengan tema “Pengembangan Karakter Kepemimpinan HMI (Studi Kritis HMI Cabang Yogyakarta)”. Tesis Syatria, menggambarkan tentang upaya pengembangan karakter kepemimpinan HMI Cabang Yogyakarta, dan tidak terlalu menyinggung terkait faktor kemunduran HMI, khususnya tentang manajemen perkaderannya.

“44 Indikator Kemunduran HMI: Suatu Kritik dan Koreksi Untuk Kebangkitan HMI”, buku ini ditulis oleh Agussalim Sitompul.⁷ Di dalam buku ini Agussalim Sitompul hanya medeskripsikan secara komprehensif faktor-faktor yang menyebabkan kemunduran HMI yang kurang lebih ada empat puluh empat (44) indikator kemunduran HMI yang beliau lihat sejak bergabung pada tahun 1963 atau kurang lebih 42 tahun lamanya, yang terdiri dari tiga etape yaitu Orde Lama (*orla*), Orde Baru (*orba*), dan Orde Reformasi (*reform era*).

Di bukunya yang lain dengan judul “HMI Mengayuh Di Antara Cita Dan Kritik”, Agussalim Sitompul,⁸ menggambarkan bagaimana HMI dari tahun ke tahun mengalami berbagai tantangan, ada sebagian yang menganggap HMI sebagai organisasi yang banyak memberikan sumbangsih terhadap nusantara ini sehingga HMI mendapatkan pujian

⁷ H. Agussalim Sitompul, “44 Indikator Kemunduran HMI: Suatu Kritik dan Koreksi Untuk Kebangkitan HMI”, (Jakarta: CV Misaka Galiza, 2006).

⁸ H. Agussalim Sitompul, *HMI Mengayuh Di Antara Cita dan Kritik*, (Jakarta: CV Misaka Galiza, 2008).

dan penghormatan, namun ada juga yang menganggap HMI hanya akan melahirkan kader yang berorientasi pada politik praktis sehingga HMI mendapatkan berbagai kritikan yang kadang-kadang tidak objektif sifatnya.

“HMI Candradimuka Mahasiswa”, buku ini ditulis oleh Solichin,⁹ di dalam buku ini hanya dijelaskan secara holistik mengenai perkaderan, sejarah perumusan Nilai-Nilai Dasar Perjuangan (NDP), perkembangan HMI, dan pandangan beberapa tokoh HMI tentang persoalan HMI dan kebangsaan. Solichin, juga adalah penulis buku “Wasiat Sang Begawan: Pesan-pesan Nurcholish Madjid”, di sini Solichin sedikit menyinggung tentang bagaimana Sang Begawan merumuskan teks Nilai-nilai Dasar Perjuangan (NDP) yang menjadi dasar perkaderan HMI, yang tinjau dari perspektif pewayangan.

Sejarah perumusan NDP memang diawali dengan perjalanan atau lawatan Nurcholish Madjid ke Amerika dan Timur Tengah yang selanjutnya diformalkan oleh Kongres Malang. Itu terjadi pada kongres ke IX HMI di tahun 1969. Hasil kongres tersebut member amanat kepada tiga orang yang dianggap merumuskannya untuk menyempurnakan risalah tersebut yaitu Nurcholish Madjid, Syakib Mahmud, dan Endang Syaifuddin Anshari.

⁹ Solichin, *HMI Candradimuka Mahasiswa*, (Jakarta: Sinergi Perdatama Fondation, 2010).

E. Kerangka Teori

1. Konsep manajemen

Kata “*manajemen*” berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata “*manus*” yang berarti “*tangan (hand)*”, dan “*agree*” yang berarti “*melakukan (conduct)*”. Kata-kata ini kemudian digabung menjadi kata kerja (*work word*) “*managere*” yang artinya “menangani”. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan manajer untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen.

Manajemen pada hakikatnya dapat dipahami sebagai proses kerja (*work process*) sama dua orang atau lebih dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen sebagaimana yang diuraikan di atas, mungkin dapat diterima secara umum, namun pada prinsipnya pengertian manajemen sangat tergantung dari sudut pandang masing-masing orang. Oleh karena itu, untuk mempermudah pemahaman mengenai pengertian manajemen, penulis akan mencoba menyajikan berbagai teori dan pandangan para ahli mengenai manajemen.

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja (*framework*) yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-

maksud yang nyata. Sebagaimana diuraikan Fatah,¹⁰ bahwa manajemen diartikan sebagai proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya, Hasibuan¹¹ menegaskan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen itu terdiri dari: *man, money, method, machines, material*, dan *market* atau disingkat 6 M.¹² Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur prospek pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Masih dalam konsep manajemen Hitiyappa¹³ menyajikan beberapa teori yang kemudian dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut: *first*, Peter Drucker, manajemen adalah suatu fungsi, suatu disiplin, dan suatu tugas yang harus dilalukan, dan sebagai praktik disiplin manajer, dalam melaksanakan fungsi dan mengemban tugas. *second*, Joseph Massie, manajemen adalah proses di mana berlangsung kerjasama kelompok sebagai tindakan yang mengarah pada suatu tujuan bersama. *third*, Theo Haiman & William

¹⁰ N. Fatah, *Landasan Manajmen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm.

1.

¹¹ M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 1.

¹² Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: ALFABETA CV, 2013), hlm. 2.

¹³ B. Hitiyappa, *Organizational Behavior New Age International (P)(Ltd. Publisher, 2009)*, hlm. 9.

Scott, manajemen adalah proses sosial dan teknis yang memanfaatkan sumber daya, mempengaruhi dan memfasilitasi tindakan manusia yang menuntut tercapainya tujuan organisasi. *fourth*, Henry Sisk, manajemen adalah koordinasi dari semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan. *fiveth*, Dalton McFarland, manajemen adalah proses dengan mana manajer secara langsung, memelihara dan mengoperasionalisasi tujuan organisasi secara sistematis, dan mengkoordinasikan usaha kerja (*the work effort*) sama manusia.

Menurut Hamalik¹⁴ manajemen adalah suatu disiplin ilmu yang memiliki objek studi, sistematika, metode, dan pendekatan. Dalam kerangka ini, ilmu manajemen didukung oleh ilmu-ilmu lainnya (*the other sciences*), seperti filsafat, psikologi, pendidikan, sosiologi, ekonomi, sosial budaya, teknologi dan sebagainya. Manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber-sumber lainnya. Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa manajemen bukan hanya ilmu yang berisi teori-teori dan konsep-konsep mengelola, tetapi juga seni yang menuntut bakat, minat, dan kreatifitas para pelaku manajemen. Dengan kata lain, manajemen merupakan gabungan antara seni dan ilmu yang memandu manusia

¹⁴ Oemar Hamalik, *Manajemen pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Kerjasama UPI-Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 16.

(*human guide*) untuk mengelola suatu kegiatan dan organisasi di berbagai bidang ekonomi, politi, pendidikan, sosial, keagamaan, dan sebagainya.¹⁵

Di samping devinisi dari beberapa pakar seperti yang dijelaskan di atas, perlu kiranya juga penulis menambahkan sudut pandang lain (*the other perspeptive*) dari konsep manajemen untuk menganalisis bagaimana proses perkaderan HMI dan implikasinya terhadap kualitas kader. Sudut pandang lain dari manajemen yang penulis gunakan ialah tentang fungsi manajemen atau yang dikenal dengan *planning, organizing, actuating, dan controlling* (POAC).

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi yang paling awal dari keseluruhan fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh para ahli. Perencanaan adalah proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan lanjutan dari fungsi perencanaan dalam sebuah sistem manajemen. Pengorganisasian biasa dikatakan sebagai “urat nadi” bagi seluruh organisasi atau lembaga, oleh karena itu pengorganisasian sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya suatu organisasi atau lembaga,

¹⁵ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hlm. 3.

termasuk di dalamnya lembaga pendidikan (*education organization*). Menurut Heidjarachman Ranupandojo sebagaimana dikutip oleh Imam Machali pengorganisasian ialah kegiatan untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh sekelompok orang, dilakukan dengan membagi tugas, tanggung jawab (*akuntability*), dan wewenang diantara mereka, ditentukan siapa yang menjadi pemimpin, serta saling berintegrasi secara aktif.

c. Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan ialah salah satu fungsi manajemen yang bertugas untuk merealisasikan hasil perencanaan dan pengorganisasian. *Actuating* adalah upaya untuk menggerakan atau mengarahkan tenaga kerja (*man power*) serta mendayagunakan fasilitas yang ada untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya yang terlihat dalam rencana. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi,

keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan, dan ditetapkan sebelumnya.¹⁶

2. Pengertian Perkaderan

Dalam bahasa sehari-hari perkaderan bisa juga disebut dengan terminologi *training* ataupun pelatihan. Dalam hasil kongres HMI di Kediri disebutkan bahwa perkaderan adalah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis, selaras dengan pedoman perkaderan HMI, sehingga memungkinkan seorang kader HMI mengaktualisasikan potensi dirinya menjadi seorang kader muslim, intelektual, profesional yang memiliki kualitas insan cita.¹⁷ Dalam sebuah perkaderan pasti terdapat macam-macam latihan atau *training* yang ada di dalamnya.

Pelatihan merupakan hal yang penting, karena keduanya merupakan cara yang digunakan organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara anggota dalam organisasi dan sekaligus produktivitasnya.¹⁸ Lain halnya dengan Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir.¹⁹

¹⁶ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management "Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia"*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 16-23.

¹⁷ *Hasil-hasi Kongres HMI Yang Ke XXVII*, Depok 05-10 November 2010, hlm. 309.

¹⁸ Ambar Teguh S. & Rosyidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 175-176.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), hlm. 50.

Pada dasarnya proses *training* itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru, sangat mendorong pemimpin organisasi untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program latihan dan pendidikan yang kontinyu serta semantap mungkin.²⁰

Pelatihan atau kaderisasi merupakan hal terpenting dalam organisasi. Tanpa adanya kaderisasi, organisasi tidak akan dapat meneruskan eksistensinya. Bila dibilang, urat nadi sebuah organisasi adalah kaderisasi, sehingga hampir seluruh organisasi memiliki sebuah biro/divisi kaderisasi. Kaderisasi merupakan alat atau cara yang digunakan untuk menanamkan pemahaman/doktrin kepada calon anggota agar mereka dapat mengenal organisasi lebih mendalam sehingga memahami karakteristik, kultur, potensi, arah dan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sebuah keharusan bagi setiap organisasi untuk melakukan kaderisasi.

3. Pengertian Kader

Berbicara tentang perkaderan (*training*) tentunya tidak lepas dari objek atau individu yang diberikan pelatihan (*training*) yang mana dalam HMI individu tersebut dinamakan kader. Eksistensi suatu organisasi apapun, apalagi lembaga-lembaga kemahasiswaan sebagai sumber rekrutmen kepemimpinan bangsa di masa depan, pasti memerlukan kader.

²⁰ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 61.

Kader adalah anggota inti organisasi, mereka ini adalah ujung tombak dan penggerak organisasi (*organizational mover*). Karenanya mereka harus memiliki pandangan, visi, dan ideologi organisasi tersebut. Sebagaimana disebutkan bahwa setiap kader memerlukan sosialisasi politik dan pendidikan politik.²¹

Menurut AS Hornby (dalam *Kamusnya Oxford Advance Learner's Dictionary*) dijelaskan, pengertian kader adalah sekelompok orang yang terorganisir secara terus menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang lebih besar. Hal ini dapat dijelaskan, *first*, seorang kader bergerak dan terbentuk dalam organisasi, mengenal aturan-aturan permainan organisasi dan tidak bermain sendiri (*alone play*) sesuai dengan selera pribadi. Dalam pemahaman memaknai perjuangan (*struggle*) sebagai alat untuk mentransformasikan nilai-nilai keislaman (*islamic values*) yang membebaskan (*leberation force*), dan memiliki keberpihakan yang jelas terhadap kaum tertindas (*musthadafin*). Sedangkan dari segi operasionalisasi organisasi adalah AD/ART HMI, pedoman perkaderan dan pedoman serta ketentuan organisasi lainnya. *second*, seorang kader mempunyai komitmen yang terus-menerus (permanen), tidak mengenal semangat musiman, tapi utuh dan istiqomah (konsisten) dalam memperjuangkan dan melkasakan kebenaran. *third*, seorang kader memiliki bobot dan kualitas sebagai

²¹ Sidratahta Mukhtar, *HMI dan Kekuasaan*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006), hlm. 89-90.

tulang punggung (*backbone*) atau kerangka yang mampu menyangga kesatuan komunitas (*community unity*) manusia yang lebih besar. Jadi fokus penekanan kaderisasi adalah pola aspek kualitas. *fourth*, seorang kader memiliki visi dan perhatian yang serius dalam merespon dinamika lingkungannya dan mampu melakukan “*sosial engineering*”.²²

Tugas kader-kader HMI adalah untuk melibatkan sisi-sisi derivasi anekaragam pemikiran, dengan peningkatan intensitas dan kualitas diskursus keislaman di setiap tingkat organisasi. Jika bisa dilaksanakan dengan baik, maka bisa diperkirakan akan muncul generasi baru pemikir Islam di Indonesia.²³

4. Maksud dan Tujuan Perkaderan

Maksud dan tujuan perkaderan adalah usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi melalui proses sadar dan sistematis sebagai alat transformasi nilai keislaman (*islamic value*) dalam proses rekayasa peradaban melalui pembentukan kader berkualitas muslim-intelektual-profesional sehingga berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan pedoman perkaderan HMI.

Segala usaha pembinaan yang mengarah pada peningkatan kemampuan mentransformasikan ilmu pengetahuan kedalam perbuatan nyata sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuninya secara

²² Hasil-hasil Kongres HMI Yang Ke XXVII, Depok 05-10 November 2010, hlm. 308-309.

²³ Agussalim Sitompul, *Pemikiran HMI dan Relevansinya Dengan sejarah Perjuangan Bangsa Indonesia*, (Yogyakarta: Aditya Media, 1997), hlm. 331.

konsepsional, sistematis dan praktis untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sebagai perwujudan amal saleh.²⁴

Penjelasan dari membentuk kader yang muslim-intelektual-profesional ialah, muslim (integritas watak dan kepribadian muslim), yakni kepribadian yang terbentuk sebagai pribadi muslim yang menyadari tanggung jawab kekhalifahannya di muka bumi, sehingga citra akhlakul kharimah senantiasa tercermin dalam pola pikir, sikap dan perbuatannya, dan juga intelektual yakni segala usaha pembinaan yang mengarah pada penguasaan dan pengembangan ilmu (*science development*) pengetahuan (*knowledge*) yang senantiasa dilandasi oleh nilai-nilai Islam (*islamic values*). Serta profesional sehingga berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan pedoman perkaderan HMI. Segala usaha pembinaan yang mengarah pada peningkatan kemampuan, mentransformasikan pengetahuan kedalam kedalam perbuatan nyata sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuninya secara konsepsional, sistematis, dan praksis untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sebagai perwujudan amal saleh.

5. Perubahan Sosial

Perubahan merupakan suatu keniscayaan dalam realitas sosial. Perubahan terjadi apabila masyarakat mengalami pergeseran (*shifting society*), sama dengan perkembangan. Namun,

²⁴ Hasil-hasil Kongres HMI Yang Ke XXVII, Depok 05-10 November 2010, hlm. 313.

argumentasinya ialah adanya perkembangan besar-besaran dan dalam waktu yang singkat.²⁵ Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan konsep perkembangan, perubahan untuk menganalisis bagaimana dinamika perkaderan yang ada di HMI Cabang Yogyakarta.

Selo Soemardjan mengatakan bahwa konsep perubahan sosial (*the concept of social change*) yang dimaksud ialah mencakup bermacam-macam perubahan di dalam lembaga masyarakat yang mempengaruhi sistem sosialnya (*social syatem*), termasuk nilai-nilai, sikap dan pola tingkah laku antar kelompok dalam masyarakat.²⁶ Menurut G.J Rinier sebagaimana dikutip Agussalim Sitompul, hukum perubahan telah menimbulkan suatu doktrin sosiologi yang biasa dikenal dengan sebutan *historisme*.²⁷ Jadi, seperti yang disebutkan di atas bahwa perubahan itu merupakan suatu keniscayaan. Perubahan merupakan tuntutan sesuai dengan perkembangan masyarakat yang terus menerus mengalami perubahan.

6. Pengertian Kualitas

Kualitas atau mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat berupa; kepandaian, kecerdasan, kecakapan, dan

²⁵ Kuntowijoyo, "Pengantar Ilmu Sejarah", (Yogyakarta: Penerbit Yayasan Bentang Budaya, 1995), hlm. 13.

²⁶ Selo Soemardjan, "Perubahan Sosial di Yogyakarta", (Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press, 1981), hlm. 3.

²⁷ Agussalim Sitompul, "Disertasi Pemikiran Himpunan Mahasiswa Islam Tentang Keislaman-Keindonesiaan 1947-1997", hlm. 24.

sebagainya.²⁸ Sallis menjelaskan bahwa mutu atau kualitas adalah sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan seseorang atau sekelompok orang. Mutu produk adalah barang atau produk terbaik yang bisa bertahan dalam persaingan.

Menurut Hoy C.²⁹ mutu atau kualitas dapat dilihat pada saat masyarakat yang berorientasi sebagai konsumen melakukan dengan memenuhi harapan konsumen. “Mutu”, “nilai” dan “pilihan” adalah bagian dari dogma konsumtif dalam kaitannya dengan barang dan jasa.³⁰ Dengan demikian mutu atau kualitas telah menjadi salah satu semboyan keyakinan konsumen, dan standar kualitas konsumen yang termuat dalam kesepakatan (*piagam*) untuk orang tua, pasien, pencari kerja dan sebagainya. Mutu juga sering didefinisikan sebagai kompetisi untuk kepuasan pelanggan.

Hal ini mengakibatkan kualitas diartikan sebagai sejauh mana suatu hasil telah memenuhi persyaratan pelanggan. Mutu yang berbasis kompetisi hasilnya harus didukung oleh kemampuan untuk memberikan pelayanan bagi semua orang yang terlibat. Mutu atau kualitas juga dapat didefinisikan sebagai cara untuk mengidentifikasi tujuan-tujuan jangka panjang yang membantu menetapkan tujuan jangka menengah dan jangka pendek yang mengarah pada tujuan. Oleh karena itu, erat kaitan antara

²⁸ *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta, Depdiknas, 1991)

²⁹ Lihat Hoy C. et al, *Improving Quality In Education* , (Falmer Press, 2000), hlm. 16.

³⁰ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: ALFABETA CV, 2013), hlm. 118.

menetapkan tujuan dan berusaha untuk mencapinya. Kualitas dapat didefinisikan sebagai pemenuhan persyaratan standar tertentu dan spesifikasi, cocok untuk digunakan, atau menurut tingkat kepuasan pelanggan/klien.

Menurut Figenbaum³¹ kualitas adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*). Suatu produk berkualitas apabila dapat memberi kepuasan sepenuhnya kepada konsumen, yaitu sesuai dengan apa yang diharapkan konsumen atas suatu produk. Garvin & Davis juga seperti yang dikutip oleh Onisimus Amtu,³² mengatakan bahwa kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Menyimpulkan sejumlah definisi yang, dikemukakan Nasution menyatakan terdapat tiga elemen kualitas yang dapat diterima secara universal yaitu, a) kualitas mencakup usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. b) kualitas mencakup produk, tenaga kerja, proses dan lingkungan, dan c) kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap merupakan kualitas saat ini mungkin kurang dianggap kualitas dimasa mendatang).

Pendapat diatas menunjukkan bahwa mutu atau kualitas adalah layanan produk berupa barang atau jasa yang bertalian dengan

³¹ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: ALFABETA CV, 2013), hlm. 119.

³² *Ibid*, hlm. 119.

pemenuhan kebutuhan, harapan dan harganya mampu dijangkau pelanggan. mutu (kualitas) tidak sekedar pada barang atau jasa, melainkan pada aspek estetika, penampilan (*style*), kenyamanan, praktis, tahan lama, keramah tamahan (kesopanan) dalam pelayanan, ketepatan waktu, serta disesuaikan dengan harapan dan keinginan pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal. setiap orang mengharapkan bahkan menuntut mutu dari orang lain (*the other people*), sebaliknya orang lain juga selalu mengharapkan dan menuntut mutu dari kita. Mutu (kualitas) bukan juga dimengerti sebatas pada barang atau produk material, karena mutu juga secara lahiriah menyangkut kapasitas dan kompetensi seseorang.

Dengan demikian mutu (kualitas) adalah panduan atau standarisasi sifat-sifat dari barang atau jasa, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik kebutuhan langsung maupun tidak langsung atau yang dinyatakan maupun yang tersirat. Mutu atau kualitas tidak tergantung pada tinggi rendahnya harga penjualan, melainkan pada kepuasan pelanggan.

Keunggulan mutu tidak sebatas pada areal/wilayah bisnis dan industri, tetapi jika diterapkan di dunia pendidikan, maka akan berdampak positif baik bagi siswa, guru, maupun orang tua dan masyarakat. Singkatnya, mutu (kualitas) adalah suatu konsep dan aplikasi mengenai standarisasi kebutuhan-kebutuhan formal

manusia berkaitan dengan aspek kemanusiaan dan sumber daya yang dimilikinya.

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang maksimal dan onjektif dalam penelitian ini digunakan beberapa metode penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.³³

Untuk mendapatkan data yang diperluka dalam penelitian ini akan dilakukan terjun langsung ke lapangan *field research*, dan dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analitik, berkaitan dengan pengertian metode deskriptif dijeaskan bahwa penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dan saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan dan menggambarkan variabel masa lalu dan masa sekarang (*last and now*), pengertian deskriptif (*to describe*) adalah menggambarkan atau membedakan,³⁴ yang akan digunakan dalam meneliti dan mendeskripsikan tentang manajemen perkaderan HMI, adapun data

³³ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori Aplikasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 92.

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Teknik Metode Penelitian*, (Jakarta: Rineke Cipta, 1998), hlm. 10.

yang diteliti dan dilaporkan dalam tesis ini adalah hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber utama penelitian, yang memiliki data variabel-variabel yang diteliti.³⁵ Adapun subyek penelitian atau yang menjadi aturan sumber data dalam penelitian ini antara lain:

1. Ketua Umum HMI Cabang Yogyakarta.
2. Pengurus HMI Cabang Yogyakarta.
3. Ketua Umum Komisariat HMI Cabang Yogyakarta.

b. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah manajemen perkaderan HMI.

3. Metode Pengumpulan data

Dalam melakukan penelitian, penulis melakukan pengumpulan data dengan berbagai teknik yaitu:

a. Observasi

Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti baik langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini observasi yang digunakan yakni observasi partisipan, dimana peneliti (*researcher*) akan ikut aktif

³⁵ Saifudin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 34.

dalam kegiatan. Dengan observasi peneliti mencatat peristiwa, pengetahuan proporsional dari data-data.³⁶ Dalam hal ini peneliti akan mengobservasi ke tempat-tempat perkaderan HMI secabang Yogyakarta, seperti *Bassic Training* (LK I), kajian *follow up*, dan berbagai kegiatan lainnya yang berkaitan dengan perkaderan. Dengan demikian disamping peneliti mendapatkan data yang berupa informasi, peneliti juga akan mendapatkan data yang berupa *hard file*, seperti hasil ketetapan kongres, konfercab, biografi cabang, dan *list* jumlah anggota HMI secabang Yogyakarta.

b. Wawancara

Wawancara mendalam (*the indept interview*) dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi struktur artinya wawancara yang tidak menggunakan wawancara yang telah tersusun tetapi tetap berpedoman pada garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.³⁷

Wawancara tidak terstruktur atau wawancara terbuka. Ini digunakan untuk penelitian pendahuluan atau bahkan penelitian yang mendalam tentang subyek yang diteliti. Wawancara yang dilakukan secara langsung dengan narasumber yang berulang-ulang, untuk mendapat data yang lengkap. Adapun

³⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Peneltian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 126.

³⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 320.

pelaksanaannya bersifat praktis tidak kaku dan bersifat lebih terbuka (*open minded*). Wawancara mendalam dilakukan dalam rangka mendapatkan informasi data yang tidak didapatkan melalui observasi. Dalam proses wawancara peneliti akan mewawancarai beberapa orang yang sedikit banyak mengetahui dan mengikuti proses perkaderan seperti ketua umum HMI Cabang Yogyakarta, panitia perkaderan, dan peserta perkaderan. Dengan demikian peneliti akan dapat mengetahui informasi tentang bagaimana manajemen perkaderan, dan bagaimana konsep manajemen yang di formulasikan HM dalam hal ini Cabang Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu memperoleh data-data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, foto, dan sebagainya yang relevan.³⁸

Penyusun dalam penelitian ini peneliti akan mencoba menghimpun dokumen-dokumen organisasi, antara lain buku profil HMI, struktur kepengurusan, arsip-arsip organisasi, denah sehingga dapat diperoleh gambaran organisasi secara utuh (*integrity*).

4. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian adalah peneliti sendiri dengan dibantu bantuan pedoman wawancara dan pedoman observasi.

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 1997), hlm. 231.

5. Metode Analisis Data

Pada dasarnya analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data dan mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan rumusan kerja seperti yang disarankan oleh data.³⁹ Pekerjaan analisis data dalam hal ini mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkategorikan data yang terkumpul baik dari catatan lapangan, gambar, foto atau dokumen berupa laporan.

Untuk melaksanakan data kualitatif ini maka perlu ditekankan beberapa tahapan dan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Milis dan Huberman mengatakan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dilapangan. Mereduksi data bisa berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁴⁰

Adapun tahapan-tahapan dalam mereduksi data meliputi: membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema dan menyusun laporan secara lengkap dan terisi.

³⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*...., hlm. 103.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 92.

Tahapan reduksi untuk menelaah secara komprehensif data yang dihimpun dari lapangan, yang mengenai “Manajemen Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Dan Implikasinya Terhadap Kualitas Kader”, sehingga dapat ditemukan hal-hal dari obyek yang diteliti tersebut. Kegiatan yang dapat dilakukan dalam reduksi data ini antara lain: *first*, mengumpulkan data dan informasi dari catatan hasil wawancara dan hasil observasi; *second*, mencari hal-hal yang dianggap penting dari setiap aspek temuan penelitian.

b. Penyajian data

Milis dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Suprayogo dan Tobroni⁴¹ mengatakan bahwa yang dimaksud penyajian data (*presentation of data*) adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (*take of action*).

Penyajian data dalam hal ini adalah penyampaian informasi berdasarkan data yang diperoleh dari HMI ditingkat Cabang sesuai dengan fokus penelitian untuk disusun secara baik (*good arrange*), runtut sehingga mudah dilihat, dibaca dan dipahami tentang suatu kejadian dan tindakan atas peristiwa yang terkait tentang perkaderan HMI.

⁴¹ Imam Suprayogo Dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), hlm. 139.

c. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Menurut Milis dan Huberman seperti yang dikutip Harun Rasyid⁴² yang dimaksud dengan verifikasi data dan penarikan kesimpulan adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti.

G. Sistematika Pembahasan

Didalam rangka menyederhanakan pembahasan peneliti (*researcher*) memformulasikan sistematika pembahasan seperti berikut:

First chapter, Pendahuluan. Dalam Bab ini menguraikan latar belakang masalah (*background of problem*), rumusan masalah, tujuan dan manfaat, kajian pustaka, kerangka teori (*conceptual framework*), metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab ini sebagai prolog kajian tesis sebagai kerangka pemahaman metodologi.

Second chapter, Pada Bab ini penulis mengemukakan tentang gambaran umum atau sejarah singkat HMI Cabang Yogyakarta, letak geografis, sekretariat Cabang, dan sebagai-sebagainya.

Third chapter, Pada Bab ini penulis (*writer*) akan mengutarakan tentang bagaimana formulasi manajemen perkaderan yang ada di HMI Cabang Yogyakarta.

Fourth chapter, Pada Bab ini penulis (*writer*) akan mengemukakan bagaimana proses dan atau dinamika perkaderan HMI secara umum dan

⁴² Harun Rasyid, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Sosial Dan Agama*, (Pontianak: STAIN Pontianak, 2002), hlm. 123.

HMI Cabang Yogyakarta secara spesifik maulai dari aspek historis, masa kini, dan prosek di masa depan.

Fiveth chapter, pada bab ini penulis (writer) akan mengemukakan tentang bagaimana implikasi perkaderan HMI Cabang Yogyakarta terhadap kualitas kader.

Sixth chapter, Pada Bab ini merupakan *the end chapter* yang berisi kesimpulan (*conclusion*) dan saran dari hasil penelitian yang penulis lakukan dan dilanjutkan dengan *list of library* dan lampiran-lampiran.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian pada bab-bab sebelumnya di atas, maka ada beberapa hal yang dapat ditarik benang merah atau kesimpulannya yang sesuai dengan deskripsi dan analisis data serta menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Kesimpulan dari tulisan tersebut ialah sebagai berikut:

Pertama, manajemen perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta ditinjau dari empat (4) fungsi proses-proses manajemen POAC (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*), secara umum telah dilaksanakan, walaupun masih terdapat di sana sini yang masih perlu diperbaiki (*to repair*), seperti pada tahap evaluasi. Proses evaluasi hanya dilaksanakan secara insidental atau dilaksanakan sesuai kebutuhan, dengan kata lain evaluasi dilaksanakan berdasarkan kondisi yang ada. Oleh karena itu, kedepannya diperlukan upaya perbaikan, khususnya pada tahap evaluasi agar manajemen perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta mendapatkan hasil yang maksimal, di antaranya sebagai berikut:

1. Dalam perencanaan proses perkaderan, bentuk penyusunan format perkaderan (susunan acara dan kurikulum perkaderan) sebagai pedoman atau acuan dalam setiap materi yang

disampaikan mesti diperhatikan agar perkaderan dapat terarah, sistematis, dan tidak keluar dari target yang diharapkan.

2. Dalam pelaksanaan perkaderan, segi penggunaan metode penyampaian materi pada umumnya variatif, bergantung pada materi yang disampaikan. Dilihat dari segi kedisiplinan pemateri atau narasumber seperti kedisiplinan waktu pemberian materi, disiplin memulai, dan disiplin mengakhiri menunjukkan kategori “sedang”, indikatornya ialah karena masih ditemukan adanya pemateri (*teacher*) yang tidak tepat waktu, baik itu karena terlambat datang maupun terlambat keluar. Atau juga metode penyampaian yang kurang efektif, sehingga kurang dapat dipahami oleh peserta.
3. Dalam evaluasi perkaderan, pada umumnya panitia pelaksana membuat sebuah tim yang bertugas melakukan evaluasi terhadap para peserta untuk menentukan apakah dinyatakan lulus atau tidak dalam proses perkaderan tersebut. Namun, pelaksanaan evaluasi ini tidak rutin dilakukan di setiap perkaderan. Oleh karena itu, mestinya evaluasi mestinya dilakukan terus-menerus distiap proses perkaderan agar dapat diketahui kekurangan dan kelebihan perkaderan yang telah dilaksanakan.

Kedua, hubungan antara situasi historis, sosiologis, dan politis dengan perkaderan HMI Cabang Yogyakarta, salah satunya terletak pada situasi historis. Munculnya tantangan dan hambatan di bidang

ekonomi, politik, pendidikan, agama, dan kebudayaan dihadapkan pada bangsa Indonesia, umat Islam, dan perkaderan khususnya. Tantangan (*treat*), hambatan itu mesti direspon secara konkrit dan konsepsional sesuai dengan tuntutan modernisasi, masa depan bangsa, dan masa depan perkaderan HMI khususnya. Situasi sosiologis, terletak pada adanya kesadaran (*awareness*) HMI, khususnya Cabang Yogyakarta, bahwa untuk melaksanakan perkaderan secara cermat dan rasional harus mempertimbangkan kondisi sosial budaya dengan ciri utamanya ialah *pertumbuhan*, *perkembangan*, dan *kemajemukan*, dengan tetap memperhatikan dinamika perkaderan. Secara substansial maupun secara teknis pola perkaderan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta mengalami perubahan di karenakan mesti memenuhi tuntutan zaman yang dihadapi. Hal ini direspon dengan cara yang variatif, seperti, format kurikulum yang digunakan, metode penyampaian materi, dan lain sebagainya yang relevan.

Dari sisi kepemimpinan HMI Cabang Yogyakarta membedakan antara persoalan perkaderan dan persoalan politik. Sekuat apapun benturan politik yang terjadi di HMI Cabang Yogyakarta, itu tidak akan berdampak pada terselenggaranya perkaderan. Karena para kader HMI Cabang Yogyakarta sadar betul bahwa maju dan mundurnya himpunan ini terletak pada bagaimana formulasi perkaderan.

Ketiga, sejauh ini manajemen yang diformulasikan oleh kader HMI Cabang Yogyakarta dalam perkaderan sedikit banyak berimplikasi

pada tumbuhnya kualitas dari para kader yang ada, walaupun masih ada disana sini yang masih perlu diperbaiki (*to repair*). Seperti dari kualitas keislaman misalnya, para kader HMI Cabang Yogyakarta saat ini mengalami penurunan, nafas dan spirit keislaman seolah tidak lagi menjiwai dalam aktivitas-aktivitasnya, baik itu aktivitas politis, ekonomis, sosial, dan perkaderan itu sendiri. Kelemahan dan atau kekurangan ini kedepannya yang mesti diperbaiki oleh kader HMI Cabang Yogyakarta khususnya Badan Pengelola Latihan (BPL) yang secara institusional menaungi proses perkaderan.

B. Saran

Hal yang muncul dalam penelitian ini bukanlah akhir dari pembahasan tentang manajemen perkaderan, tetapi justru akan membuka kemungkinan pembahasan yang lebih luas lagi tentang HMI khususnya HMI Cabang Yogyakarta.

Penelitian lebih lanjut sangat penting dilakukan, karena dinamika perkaderan yang ada di HMI khususnya HMI Cabang Yogyakarta akan terus mengalami perubahan sesuai dengan denyut perkembangan zaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan penyempurnaan keterbatasan tesis ini bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

Buku

- Amtu, Onisimus, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: ALFABETA CV, 2013.
- Anwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- _____ “*Teknik Metode Penelitian*”, Jakarta: Rineke Cipta, 1998.
- Buku III Hasil-Hasil Kongres XXI HMI*, Jakarta, Penerbit: Pustdat & Informs. PB HMI, 1998.
- C., Hoy et al, *Improving Quality In Education* , Falmer Press, 2000.
- Fatah, N., *Landasan Manajmen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Hamalik, Oemar, *Manajemen pengembangan Kurikulum*, Bandung: Kerjasama UPI-Remaja Rosdakarya, 2006.
- Hasibuan, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hiriyappa, B., *Organizational Behavior New Age International (P), Ltd. Publisher*, 2009.
- Kuntowijoyo, “*Pengatantar Ilmu Sejarah*”, Yogyakarta: Penerbit Yayasan Bentang Budaya, 1995.
- Moleong, Lexy J., *Metode Peneltian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Rasyid, Harun, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Sosial Dan Agama*, Pontianak: STAIN Pontianak, 2002.
- Sitompul, Agussalim, “*Pemikiran HMI dan Relevansinya Dengan Sejarah Perjuangan Bangsa Indonesia*”, Yogyakarta: Aditya Media, 1997.
- _____ “*Perkaderan HMI*”, Yogyakarta: Direproduksi Pustaka Harapan Masyarakat Indonesia, 2001.
- _____ “*Perkaderan HMI*”, Yogyakarta: Direproduksi Pustaka Harapan Masyarakat Indonesia, 2001.
- _____ “*44 Indikator Kemunduran HMI: Suatu Kritik dan Koreksi Untuk Kebangkitan HMI*”, Jakarta: CV Misaka Galiza, 2006.

_____. *“HMI Mengayuh Di Antara Cita dan Kritik”*, Jakarta: CV Misaka Galiza, 2008.

Soemardjan, Selo, *“Perubahan Sosial di Yogyakarta”*, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press, 1981.

Solichin, *HMI Candradimuka Mahasiswa*, Jakarta: Sinergi Perdatama Fondation, 2010.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006.

_____. *“Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2006.

Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008.

Suprayogo, Imam Dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial Agama*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001.

Tarigan, Azhari Akmal, *Islam Mazhab HMI: Tafsir Tema Besar Nilai Dasar Perjuangan (NDP)*, Jakarta: Kultura (GP Press Group).

Zuriah, Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori Aplikasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

Skripsi, Tesis, dan Disertasi

Pranajaya, Syatria Aymas, *“Tesis Pengembangan Karakter Kepemimpinan HMI (Studi Kritis Pengurus HMI Cabang Yogyakarta)”*, 2017.

Sitompul, Agussalim, *“Disertasi Pemikiran Himpunan Mahasiswa Islam Tentang Keislaman-Keindonesiaan 1947-1997”*, 2001.

Yusuf, Ammar, *“Skripsi Implementasi Manajemen Pengaderan Badan Pengelola Latihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta”*, 2017.

Website, Kamus, dan Dokumen

Ahlan, *“Selayang Pandang Perkaderan HMI”*, 2013.
<http://ahlanelfaz.blogspot.co.id/2013> (3 Maret 2013).

Dokumen perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam. Lihat juga; PB HMI, *Sinergi HMI untuk Indonesia Bermartabat*.

Hasil-hasi Kongres HMI Yang Ke XXVII, Depok 05-10 November 2010

Hasil Musyawarah Nasional Badan Pengelola Latihan HMI ke IV, Masjid Raya Dompok–Tanjung Pinang, Kepulauan Riau, Maret 2016 M.

Hakiem, Lukman Dalam Kolom Republika dengan tema “*Proses Panjang Pahlawan Nasional Lafran Pane*”, diambil pada tanggal 27 Februari 2018.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Jakarta, Depdiknas, 1991.

Putro, Khamim Zarkasyi, Dalam Tempo dengan tema “*Keluarga Lafran Pane dan KAHMI Gelar Tasyakuran Pahlawan Nasional*”, diambil pada tanggal 27 Februari 2018.

