

**KADERISASI ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER
KEPEMIMPINAN: STUDI KASUS HMI CABANG PADANGSIDIMPUAN**



Oleh:
APRIZAL HARAHAHAP
NIM: 20200011116

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memperoleh Gelar *Master of Arts (M.A)*
Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi Psikologi Pendidikan Islam

YOGYAKARTA
2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprizal Harahap, S.Sos.
NIM : 20200011116
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Psikologi Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini adalah keseluruhan hasil karya saya sendiri terkecuali bagian-bagian yang terdapat sumber rujukan. Jika suatu hari terbukti naskah tesis ini bukan karya saya sendiri maka saya siap ditindak sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Desember 2022



Aprizal Harahap, S.Sos.
NIM. 20200011116

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprizal Harahap, S.Sos.
NIM : 20200011116
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Psikologi Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi saya siap ditindak sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Desember 2022



Aprizal Harahap, S.Sos.
NIM. 20200011116

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

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

Kaderisasi Organisasi dalam Pembentukan Karakter Kepemimpinan: Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Padangsidempuan.

Yang ditulis oleh :

Nama : **Aprizal Harahap, S.Sos**
NIM : 20200011116
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Psikologi Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar *Master of Arts* (M.A).

Waasalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 6 Desember 2022

Pembimbing,



Dr. Ita Rodiah, M.Hum

19840202 201903 2 009

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 519709 Fax. (0274) 557978 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1287/Un.02/DPPs/PP.00.9/12/2022

Tugas Akhir dengan judul : KADERISASI ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER
KEPEMIMPINAN: STUDI KASUS HMI CABANG PADANGSIDIMPUNAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : APRIZAL HARAHAP, S.Sos
Nomor Induk Mahasiswa : 20200011116
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Desember 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Ramadhanita Mustika Sari
SIGNED

Valid ID: 63abd1cf464e8



Penguji II

Dr. Ita Rodiah, M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 63abd476454e2



Penguji III

Dr. Nina Mariani Noor, SS., MA.
SIGNED

Valid ID: 63abd21ebb290



Yogyakarta, 16 Desember 2022
UIN Sunan Kalijaga
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63acfab9af337

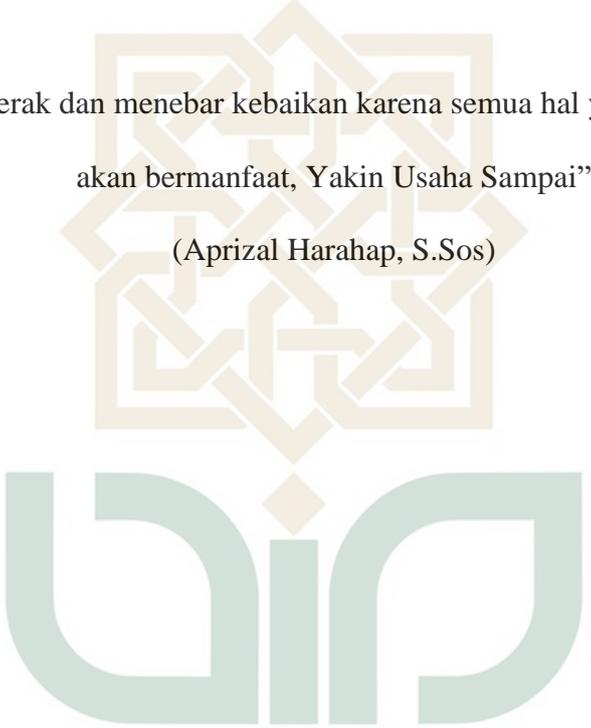
MOTTO

“Hari ini anda membesarkan orang lain suatu saat masa dan waktulah yang akan membesarkan anda, teruslah menjadi orang baik”

(Aprizal Harahap, S.Sos)

“Tetaplah bergerak dan menebar kebaikan karena semua hal yang dikerjakan pasti akan bermanfaat, Yakin Usaha Sampai”

(Aprizal Harahap, S.Sos)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Maraknya problematika serta konflik yang muncul akhir-akhir ini disebabkan oleh minimnya pemahaman terhadap nilai sosial, agama, dan budaya pada diri individu. Dampak yang sering terjadi seperti kasus korupsi, kriminalitas, ini merupakan cerminan dari krisis karakter kepemimpinan. Dalam konteks penelitian ini adalah upaya preventif menekan penurunan kriminalitas dengan jalan melatih generasi muda di suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan mendeskripsikan pelbagai hal terkait proses pendidikan karakter kepemimpinan dalam kaderisasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Cabang Padangsidempuan.

Untuk melihat sejauh mana proses pendidikan karakter berlangsung, analisis yang dilakukan dengan menggunakan konsep pendidikan karakter John Locke. Karakteristik Kepemimpinan yang akan dicapai dan dihasilkan oleh kaderisasi HMI yaitu dengan melihat pada kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Nabi Muhammad SAW merupakan sebagai role model pemimpin yang berhasil dalam sejarah Islam sehingga menjadi layak dijadikan teladan. Pemimpin yang ideal sepantasnya memiliki dan menunjukkan tipe karakteristik kepemimpinan Nabi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi. Mencakup kegiatan observasi partisipatif di organisasi HMI cabang Padangsidempuan, para senior, kader Cabang Padangsidempuan, Ketua Umum HMI Cabang Padangsidempuan, Ketua Umum Komisariat se-kawasan HMI Cabang Padangsidempuan, Ketua Umum Badan Pengelola Latihan, dan Ketua KOHATI cabang Padangsidempuan. Dokumentasi berbagai proses kaderisasi dan seluruh kegiatan HMI cabang Padangsidempuan. Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan fenomenologi, untuk memotret peristiwa unik dan sesuai fokus kajian penelitian yaitu proses kaderisasi organisasi HMI dalam berbagai program kajian yang fungsinya melatih para kader.

Penelitian ini menemukan beberapa poin urgen, di antaranya: 1) Perkaderan dalam organisasi HMI Cabang Padangsidempuan mencakup program pelatihan seperti perkaderan formal meliputi Latihan Kader I dan Latihan Kader II dengan materi-materi khusus yang berbeda. Budaya organisasi HMI Cabang Padangsidempuan mencakup tiga hal, yaitu budaya intelektual, budaya literasi, dan budaya keagamaan. 2) Adapun konsep pembentukan karakter *leadership* di HMI Cabang Padangsidempuan didukung oleh berbagai kegiatan perkaderan *non formal* seperti LKK, diskusi dan bincang literasi, bakti sosial, serta pengajian rutin. Melalui penelitian ini penulis menemukan bahwa serangkaian proses kaderisasi dan kegiatan lain di dalam HMI, semua itu agar para kader memiliki karakteristik *leadership* sebagaimana meneladani karakter Nabi Muhammad SAW., diantaranya menjadi teladan yang baik, sosok yang selalu memberikan motivasi, mengedepankan bermusyawarah, dan berkomunikasi dengan efektif.

Kata Kunci: Pendidikan Karakter, Perkaderan HMI, Kepemimpinan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi al-'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas iringan ridha-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan tesis ini dengan judul: *Perkaderan Organisasi Dalam Pembentukan Karakter Kepemimpinan Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Padangsidempuan*.

Shalawat beriringan salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita baginda nabi Muhammad SAW, dan mudah-mudahan kita semua adalah bagian dari umat beliau yang akan memperoleh syafaatnya di hari akhir kelak, Amin.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada Bidang Studi Magister Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* dengan Konsentrasi Psikologi Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa ada banyak pihak yang membantu dalam mengerjakan Tesis ini, tanpa mereka penulis mungkin tidak dapat menyelesaikan Tesis ini. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga dan Dr. Nina Mariani Noor, M.A. selaku Ketua Prodi *Interdisciplinary Islamic Studies* Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta seluruh civitas akademika. Terima kasih atas suasana akademik yang kondusif selama proses studi dan penulisan tesis ini. Penulis sangat bersyukur banyak mendapatkan suasana pengalaman yang sedemikian rupa menyenangkan.
2. Dr. Ita Rodiah, M.Hum selaku dosen pembimbing terbaik yang telah banyak meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk membimbing, mengarahkan,

memberikan banyak masukan, kritikan dengan baik dan teliti, dan kesabarannya dan sekali lagi penulis mengucapkan banyak terima kasih.

3. Kepada Ibu dan Bapak Tercinta Elvida Sari Siregar dan Syarifuddin Harahap Selanjutnya, tidak lupa kepada saudara-saudara kandungku tersayang Darlan Efendi Harahap, Nurjannah Gultom, Rizki Romadhon Harahap, Suqriyatul Ulya Harahap, dan Aghnia Mahren. Terimakasih yang tak terhingga dan tak bisa tergambarkan dengan kata-kata romantis apapun. Terima kasih juga atas motivasi dan dorongan yang telah diberikan selama ini. Tanpa mereka saya bukanlah siapa-siapa.
4. Teman-teman kelas konsentrasi Psikologi Pendidikan Islam terutama Bahroni Zainuri Yulien, Novan leany, Abdul Munib, Nur Azizah, Shifa Rifkiana, Asef Fahrizal, Faiz B, Faris N, Murniyati Djufri, Helmi, Hamsyn, yang telah bersedia menjadi mitra dalam diskusi, baik itu dalam perkuliahan maupun diluar jam perkuliahan.
5. Teman-teman Perantauan dari Padangsidempuan Sumatera Utara, Rajali Batubara, Borkat H Siregar, Ansor Saputra, Mukhtar, Husein Siregar, Muslim Pohan, Wawan, Zein yang selalu bersedia mendengar keluh kesah dan teman berdiskusi di dalam kondisi apapun
6. Keluarga Besar HMI Cabang Padangsidempuan, para senior hebat dan Tangguh Abanganda Drs. Parulian Nasution MM, Syafrianto Tambunan MA, Arifin Hidayat MA, Asmar Afandi Nasution MH, Roni Marwan M.Psi, Dr Cand). M Syukri Pulungan yang selalu siap memberikan motivasi dan bimbingan serta bantuan baik materiil dan non materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi S2 di Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

7. Ketua Umum PB HMI Raihan Ariatama dan Seluruh Keluarga Besar Rumah Empowering HMI di Jakarta yang menemani perjalanan hidup dan Proses peneliti dari perkuliahan hingga menyelesaikan penelitian ini.
8. Keluarga di Rumah Pemberdaya Indonesia yang membantu dan menjadi support peneliti dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini.
9. Semua guru-guru, dosen-dosen yang sudah mentransformasikan keilmuannya kepada penulis, sehingga penulis bisa tertuntun baik secara keilmuan maupun akhlak.

Penulis menyadari jika penelitian dan penyusunan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan dalam segala hal, sebab itu penulis berharap di lain kesempatan penelitian ini bisa disempurnakan, sehingga lebih bermanfaat seluruh umat manusia, dan secara khusus masyarakat Sasak.

Yogyakarta, 06 Desember 2022

Aprizal Harahap. S.Sos.
NIM: 20200011116

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN -----	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI -----	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING -----	iii
MOTTO -----	iv
ABSTRAK -----	v
KATA PENGANTAR -----	vi
DAFTAR ISI -----	ix
DAFTAR GAMBAR -----	xii
BAB I PENDAHULUAN -----	1
A. Latar Belakang -----	1
B. Rumusan Masalah -----	12
C. Tujuan Penelitian -----	13
D. Manfaat Penelitian -----	13
E. Kajian Pustaka-----	14
F. Kerangka Teoritis-----	18
G. Metode Penelitian-----	33
H. Sistematika Pembahasan-----	38
BAB II HMI DAN PEMBENTUKAN KARAKTER KEPEMIMPINAN -----	40
A. Pendahuluan -----	40
B. Organisasi HMI dan Proses Perkaderan -----	41
1. Tujuan Perkaderan Organisasi HMI -----	47
2. Proses Kaderisasi Organisasi HMI-----	50
a) Pelatihan Organisasi HMI -----	58
1) Basic Training -----	58
2) Intermediate Training -----	59
3) Advanced Training -----	61

C. Konsep Pembentukan Karakter Kepemimpinan	62
D. Konsep Pembentukan Karakter Kepemimpinan	62
1. Konsep Pendidikan Karakter Perspektif Jhon Lock	65
2. Karakteristik Kepemimpinan	73
E. Simpulan	77
BAB III KADERISASI DAN BUDAYA ORGANISASI HMI CABANG	
PADANGSIDIMPUAN	78
A. Pendahuluan	65
B. Kaderisasi HMI Cabang Padangsidimpuan dalam Perspektif John Lock	79
1. Latihan Kader I dan Pengaruhnya Terhadap Karakter <i>Leadership</i>	86
2. Latihan Kader II dan Pengaruhnya Terhadap Karakter <i>Leadership</i>	89
C. Rekam Sejarah HMI Cabang Padangsidimpuan dan Fakta-Fakta Perkembangannya	92
D. Budaya Perkaderan Organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan dan Pengaruhnya Terhadap Pembentukan Nilai-Nilai Karakter <i>Leadership</i>	95
1. Budaya Organisasi Pada Latihan Kader I	101
2. Budaya Perkaderan Pada Latihan Kader II	102
E. Simpulan	109
BAB IV KONSEP PEMBENTUKAN KARAKTER KEPEMIMPINAN	
MELALUI PENGKADERAN ORGANISASI HMI	
A. Pendahuluan	107
B. Transformasi Karakter <i>Leadership</i> di Organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan	108
C. Konsep Pembentukan Karakter Kepemimpinan Melalui Proses Kaderisasi HMI Cabang Padangsidimpuan	109

1. Pendidikan Karakter Organisasi HMI, Menumbuhkan Nilai	
<i>Leadership</i> dalam Perspektif John Locke -----	110
a) Latihan Khusus KOHATI (Korps HMI Wati)-----	111
b) Diskusi dan Bincang Literasi -----	113
c) Bakti Sosial-----	119
d) Pengajian Rutin -----	121
2. Pembentukan Karakter Leadership Melalui Perkaderan HMI	
Perspektif Annemarie Schimmel dengan Meneladani Pola	
Perilaku Nabi Muhammad SAW -----	122
a) Memberikan Teladan -----	126
b) Memberikan Motivasi -----	129
c) Bermusyawarah -----	132
d) Berkomunikasi yang Efektif -----	134
D. Simpulan -----	137

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan -----	139
B. Saran -----	140
C. Rekomendasi -----	142

DAFTAR REFERENSI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Latihan Kader I (LK I) HMI Cabang Padangsidempuan. Hlm 87.
- Gambar 2 Kegiatan bakti sosial oleh anggota HMI Padangsidempuan. Hlm 88.
- Gambar 3 Latihan Kader II HMI Cabang Padangsidempuan,
Sumatera Utara. Hlm 91.
- Gambar 4 Latihan Khusus Kohati, HMI Padangsidempuan. Hlm 113.
- Gambar 5 Kegiatan Diskusi Rutinan, Kader HMI di Padangsidempuan. Hlm 115
- Gambar 6 Event Seminar Nasional HMI Cabang Padangsidempuan. Hlm 117



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dewasa ini kita lihat pendidikan karakter seseorang tidak hanya di dapat pada lembaga pendidikan formal, namun pendidikan terhadap karakter seseorang bisa didapatkan melalui pendidikan non formal seperti kaderisasi yang dilakukan oleh suatu organisasi. Perguruan Tinggi yang merupakan lembaga pendidikan formal berupaya menciptakan seorang mahasiswa yang berkualitas dan mempunyai karakter sehingga mampu mengembangkan dirinya baik dari *softskill* maupun *hardskill* (pengembangan karakter), namun kenyataannya sangat berbeda. Cara ajar dalam pendidikan formal yang kita ketahui selama ini mengajarkan kepada peserta didik hanya terfokus dan bertujuan untuk mengasah *Intelektual Questions* (IQ) atau hanya berfokus kepada penguatan dan penguasaan teori saja.¹

Lembaga pendidikan formal hanya sedikit yang menyentuh aspek pendidikan karakter. Fakta seperti ini muncul dikarenakan perguruan tinggi sangat membatasi mahasiswa pada aktivitas kegiatan eksternal organisasi. Contoh kecilnya, kampus tidak lebih dominan menjadikan mahasiswa sebagai seorang yang berkarakter pemimpin. Peran kampus sebagian besar tidak pada fokus bagaimana menciptakan mahasiswa berkarakter *leadership*, pendidikan *formal* seperti perguruan tinggi terus-terusan memberikan doktrin kepada

¹ Nurul Fitri, "Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 5, Nomor 1, Tahun 2021.

mahasiswa harus selalu mengikuti kelas materi, mendapat nilai yang bagus, dan lulus tepat waktu, sehingga banyak mahasiswa kebingungan setelah mereka selesai dari pendidikannya.

Zafiera memandang urgensi kehadiran pendidikan seharusnya sesuai dengan perkembangan era saat ini, yakni dapat melahirkan generasi sebagai *agen of change* dengan kepribadian yang baik. Mahasiswa diharapkan dapat mengembangkan skill atau kemampuan diri sehingga mampu membangun konsep diri, memiliki mental yang baik, dapat menunjukkan perilaku yang berbeda, dan menahan konsepsi emosi pada dirinya.² Pendidikan yang mampu mengasah karakter dan skill diri seseorang mahasiswa bisa melalui pendidikan atau kaderisasi dalam suatu pendidikan non formal, yaitu organisasi mahasiswa, organisasi kepemudaan, partai politik, dan kelompok studi eksternal lainnya. Karakter akan terbentuk ketika seseorang mendapatkan *support* lingkungan sekitar, dan tidak terlepas juga dari dorongan keluarga.

Pembentukan karakter dalam aktivitas organisasi dapat menampung dan merekonstruksi pada diri individu seperti penguatan nilai tanggung jawab, nilai kepercayaan orang lain terhadap diri sendiri, dan memberikan nilai kesadaran diri sehingga akan menjadikan seseorang akan lebih bijaksana.³ Era digitalisasi saat ini mendorong seseorang untuk mampu mengaktualisasikan dirinya dan mengembangkan konsep diri. Diluar dari pendidikan formal, organisasi juga harus mampu merevisi perkembangan dan metode perkaderan

² Ferdinand Zaviera, Teori Kepribadian Sigmund Freud (Yogyakarta: Penerbit Prisma Shopie, 2007), hlm. 25

³ Mutaqin Al Zam-zami, "Rekonstruksi Konsep Character Building di Era Cyber (Internalisasi Nilai-nilai Karakter Anak Melalui Keluarga dan Sekolah)," *El-Tarbawi Journal Pendidikan Islam*, Volume XI, Nomor 1, 2018.

yang dilakukan agar lebih efisien dengan kebutuhan mahasiswa/peserta didik.⁴

Thomas Lickona menyatakan perspektifnya tentang pembangunan karakter dimana terdapat pengaruh implikatif dari moral knowing, moral feeling terhadap moral action, yaitu kebiasaan, keinginan, dan kompetensi.⁵

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sebagai salah satu organisasi di Indonesia yang memiliki program kaderisasi terhadap generasi muda yang bertujuan untuk mewujudkan “Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai Allah SWT”. Tujuan ini ditafsirkan dalam Anggaran Rumah tangga Himpunan Mahasiswa Islam, bahwa dengan perkaderan- perkaderan HMI harus mampu menyiapkan kader-kader atau mahasiswa yang siap menjadi seorang pemimpin di masa depan. Penting untuk dipahami syarat menjadi seorang pemimpin, haruslah mempunyai karakter yang baik dan benar-benar matang.⁶ Melahirkan pemimpin yang berkarakter adalah sesuatu yang harus dicapai oleh suatu lembaga, sehingga organisasi dianggap berhasil dalam mencapai tujuannya.

Himpunan Mahasiswa Islam seiring dengan perkembangan zaman yang bersifat sebagai organisasi perkaderan harus mampu merekonstruksi *training*-nya. Seperti perubahan *training* dari *offline* ke *online*, dengan tidak mengubah sedikitpun nilai yang disampaikan, dan yang akan dicapai dalam

⁴ Syukran, dkk., "Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia," *PUBLIK Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Volume IX, Nomor 1, 2022.

⁵ Thomas Lickona, *Characters Matter: How Our Children Develop. Good Judgement, INtegrity, and Other Essential Virtues*, NewYork: Simon & Schuster, 2003.

⁶ Service & Reburn, "The Character of Leadership: Is Leadership," Oktober 2017, doi:10.18374/EJM-17-2.5.

perkaderannya. Kultur budaya dan kondisi sosial memaksa kader-kader HMI juga harus mampu menjalankan *training* dengan baik dan sempurna sehingga mampu mengangkat nilai idealisme, etis, religius dan memiliki *life skill*.

Problematika di lapangan masa kini sangat banyak terjadi, seperti karakter yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin sangat jauh dengan karakter pemimpin yang diharapkan masyarakat. Pemimpin sering menunjukkan sikap pragmatisme, krisis akan moral, diskriminasi, dan sering melakukan pencitraan yang terlalu berlebihan. Penyimpangan sikap pemimpin seperti ini mencederai fungsi dan peran pendidikan.⁷ Efek seperti ini disebabkan pendidikan formal di Indonesia hanya fokus menekankan kepada peserta didiknya tentang penguatan teori dan kurang membiasakan peserta didik untuk melatih menjadi pemimpin, dan mampu mengeksplorasi dirinya. Aturan dan kebiasaan seperti ini menyebabkan perkembangan kepribadian akan terhambat, sehingga akan berakibat kualitas dan pemahaman kepemimpinan seseorang akan sangat tumpul, dan kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan akan sangat buruk.

Problematika seperti ini muncul dikarenakan sistem pendidikan di Indonesia sudah tidak ideal. Peserta didik hanya dituntut untuk menjadi seseorang yang mampu bekerja saja, harusnya fokus pada pembentukan agar seseorang mempunyai nilai dan karakter. Pendidikan yang ditempuh telah tercederai dikarenakan pendidikan di negara kita hanya terfokus pada segelintir kepentingan para penguasa. Seseorang harus mampu menempuh

⁷ Chairunnisa Amelia, "Problematika Pendidikan Indonesia," *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, Volume 3, 2019.

jalur pendidikan yang tidak hanya di lingkungan sekolah formal saja, melainkan lebih baiknya pada sekolah yang sifatnya non formal, sehingga peserta didik menjadi orang yang siap untuk menghadapi masa depan yang belum diketahuinya.⁸ Model Pendidikan yang tidak seimbang antara materi dengan pelatihan *soft skill* dan *hard skill* telah menghancurkan gambaran pendidikan karakter kepemimpinan dalam dunia Pendidikan formal di Indonesia.

Pendidikan formal Idealnya tidak selalu harus terfokus kepada perkembangan ilmu pengetahuan saja, namun juga harus fokus kepada perkembangan nilai dan karakter seseorang. Pendidikan formal juga harus menciptakan mahasiswa yang *expert* dalam menguasai pemahaman budaya. Kelemahan dari pendidikan formal harus diimbangi oleh pendidikan non formal yaitu pendidikan atau kaderisasi dalam suatu organisasi. Organisasi memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bersentuhan langsung dengan masyarakat luas, dengan berbagai kegiatan seperti lokakarya, forum seminar dan program pengabdian masyarakat, sehingga mahasiswa bisa mengeksplor dan mengasah kemampuannya sehingga akan membentuk karakter dalam dirinya.⁹

Pendidikan/kaderisasi dalam organisasi bertujuan untuk menyiapkan dan membangun karakter pada diri kader. Anggota organisasi harus mampu menjadi pribadi pencipta, pengabdian, dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk kemakmuran dan kesejahteraan setelah dia selesai dari

⁸ Musthofa Rembangy, *Pendidikan Transformatif: Pergulatan Kritis Merumuskan Pendidikan di Tengah Pusaran Arus Globalisasi*, Yogyakarta: Teras, Tahun 2008.

⁹ *Ibid.*,

berorganisasi.¹⁰ Tujuan seperti ini seharusnya diciptakan dalam pendidikan formal, agar negara tidak kekurangan orang-orang yang mempunyai kualitas diri. Peserta didik yang telah selesai dari pendidikan, pada masa depan diharapkan mampu menciptakan lapangan pekerjaan, serta memiliki kreativitas dan juga menghasilkan inovasi baru sebagai outputnya.

Bergesernya orientasi pendidikan ini dianggap hanya mampu menciptakan kualitas yang memadai dalam akademik. Standar keberhasilan pada pendidikan formal adalah angka Indeks Prestasi (IP). Standarisasi ini dapat mengurangi esensi dari sebuah lembaga pendidikan, karena nilai mahasiswa ini hanya dianggap sebagai pencitraan dari lembaga pendidikan itu saja, sehingga mengabaikan kualitas yang ingin dicapai dari peserta didik.¹¹

Bagi organisasi HMI, lembaga pendidikan formal seperti perguruan tinggi merupakan mitra kerja dari organisasi, dalam menumbuh kembangkan insan intelektual kampus. Kehadiran organisasi diharapkan dapat membentuk mahasiswa atau peserta didik yang mempunyai nilai lebih. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan untuk perguruan tinggi, dalam memahami bahwa organisasi merupakan mitra terbaik dalam upaya kerja sama pembentukan karakter mahasiswa. Sehingga kedepan dapat melahirkan mahasiswa yang mampu menjadi pemimpin dan membawa perubahan untuk masyarakat Indonesia.

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), adalah organisasi mahasiswa Islam yang hadir berselang 2 tahun dari kemerdekaan Negara Kesatuan Republik

¹⁰ Artur Victoria, "Education Goals," Juni 2018, DOI:10.13140/RG.2.2.12207.64167.

¹¹ Rothstein & Jacobsen, "The Goals of Education," *PHI Delta Kappan*, Volume 88, Issue 4, December 2006.

Indonesia (NKRI). Organisasi ini sudah menunjukkan kiprah dan eksistensinya dalam mengawal perjalanan bangsa dan negara ini. HMI telah menunjukkan dan menempatkan profesionalismenya sebagai sebuah lembaga yang konsisten untuk tetap menjalankan perkaderan hingga sampai saat ini. HMI telah banyak melahirkan pemimpin yang ahli di bidangnya, dapat kita lihat dari banyaknya alumni HMI yang telah menduduki pos pemerintahan seperti Akbar Tandjung, Jusuf Kalla, Anies Baswedan, Prof. Mahfud MD, Amien Rais, dan beberapa tokoh lain yang berkontribusi aktif untuk perkembangan dan kemajuan bangsa Indonesia. Untuk menjadi bagian dari anggota HMI adalah mahasiswa Islam yang terdaftar di perguruan tinggi dan sudah dinyatakan lulus dalam mengikuti perkaderan HMI (Basic Training).

Perkaderan HMI layaknya seperti pendidikan formal. Kaderisasi HMI juga mempunyai kurikulum yang tersusun dengan baik. Kurikulum dan pedoman perkaderan dijadikan sebagai dasar untuk setiap *training* HMI. Tujuan, target dan sasaran yang ingin dicapai dalam perkaderan HMI adalah pembentukan karakter, penguatan intelektualitas, mampu berpikir dan bertindak secara ilmiah dan melahirkan kepribadian yang profesional pada diri kader. Tujuan ini sejalan dengan apa yang menjadi tujuan dari Latihan Kader I yaitu “Terbinanya kepribadian muslim berkualitas akademis dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai Allah SWT. Kader adalah mereka yang sudah mengikuti proses perkaderan HMI dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan dari

organisasi. Tujuan dari organisasi itu harus dicapai secara terampil dengan utuh dalam proses perkaderannya.¹²

Idealnya perkaderan HMI harus mampu melahirkan kader yang menjadi duta pembaharuan, mempunyai kualitas (insan kamil) dengan mengaplikasikan 5 Kualitas Insan Cita HMI.¹³ Insan pencipta, Insan pengabdian, Insan yang bernafaskan Islam dan Insan yang bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai Allah SWT, ini merupakan 5 kualitas insan cita yang menjadi target harus dicapai kader HMI.¹⁴ Tercapainya tujuan ini akan melahirkan generasi kader umat dan bangsa yang mumpuni secara keilmuan, sikap, dan berkarakter *leadership*, sehingga mampu untuk memberdayakan manusia, dan matang secara konsep diri, serta mampu menumbuhkan sifat profesionalitas dalam segala aktivitas hidupnya.

HMI sejak berdirinya selalu konsisten dan memantaskan diri sebagai organisasi yang memiliki modernitas profesional dan kompatibel dengan perkembangan zaman, dan kadernya fokus untuk mengabdikan diri kepada perubahan yang lebih baik. Dengan misi sebagai kader HMI untuk menciptakan masyarakat yang adil makmur, serta diridhoi Allah SWT. Sehingga alumni HMI yang sudah mendapatkan amanah dan menjabat dalam struktur pemerintahan tetap konsisten dalam menciptakan perubahan inovasi baru dengan kualitas yang baik dan rasa nasionalisme yang tinggi.

¹² Solichin, *HMI Candradimuka Mahasiswa*, (Cet. I; Jakarta: Sinergi Persadatama Foundation, 2010), hlm. 57

¹³ *Ibid.*, hlm. 36

¹⁴ Agussalim Sitompul, *Sejarah dan Perjuangan HMI (1947-1975)*, h. 28

Dalam bukunya, Agussalim Sitompul (Sejarawan HMI) mengemukakan bahwa HMI yang sejak kelahirannya telah mempunyai dua misi utama. Menyelaraskan misi keumatan dan keindonesiaan menjadi awal dari didirikannya HMI, sehingga ini merupakan salah satu isyarat yang harus dipegang teguh oleh kader HMI. Anggota HMI harus *pro active* dalam upaya mempertahankan NKRI dan mengangkat derajat masyarakat Indonesia serta selalu berupaya mengembangkan dan mengajarkan ajaran agama Islam agar nilai dari dasar pendirian HMI tetap terawat.¹⁵

HMI menunjukkan kedudukan dan eksistensinya sebagai kader umat dan bangsa dengan tetap konsisten seiring perkembangan zaman. Merawat dan menjaga Indonesia dari masa pra-kemerdekaan hingga sekarang dan untuk masa depan.¹⁶ HMI selalu berbenah dalam perkaderannya agar tetap konsisten menyiapkan kadernya. HMI identik dengan keberagaman latar belakang kadernya, namun kader HMI terus melakukan kajian seperti Ekonomi, Politik, Pendidikan, Agama dan Budaya. Alumni HMI selalu fokus untuk memikirkan hal yang lebih dalam untuk memajukan bangsa dan negara, karena merupakan amanat dari sejarah berdirinya HMI, sehingga eksistensi HMI hingga kini mampu menjadi salah satu organisasi pembaharuan.¹⁷

Victor Tanja menyatakan rekam sejarah organisasi HMI terjalin begitu kuat dengan sejarah modernisasi Indonesia. Orang akan gagal memahami bahwa HMI merupakan turunan dari gerakan pembaharuan dunia Arab dan

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 28.

¹⁶ Hidayat, dkk., *Menggugat HMI, Mengembalikan Tradisi Intelektual*, Jakarta: Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Ciputat, 2015.

¹⁷ Agussalim Sitompul, *Pemikiran HMI dan Relevansinya dengan Sejarah Perjuangan Bangsa Indonesia*, (Cet. III; Jakarta: CV Misaka Galiza, 2008), hlm. 1

Benua India. Organisasi HMI adalah rahim murni dari bumi Indonesia. *Founding father* mempunyai visi misi untuk menjaga keutuhan tanah air, sehingga sejak awal lahirnya organisasi ini memiliki gaya dan sistem yang berbeda dari organisasi lain.¹⁸

Organisasi HMI didalamnya terdapat keragaman pemikiran. Perbedaan pikiran itu selalu didiskusikan untuk menghasilkan sebuah gagasan. HMI di tengah anggotanya tidak dipaksakan untuk meyakini satu mazhab saja dalam setiap perdebatan pemikirannya, namun semuanya kembali pada kepercayaan masing-masing. Anggota HMI dilatih dengan bekal pemahaman dan daya kritis yang kuat ketika memandang suatu permasalahan baik dalam persoalan keislaman hingga persoalan keindonesiaan.¹⁹

Berdasarkan anggaran dasar HMI pada pasal 6 menyebutkan, bahwa HMI itu bersifat independen. Pada pasal ke 7 menyatakan bahwa organisasi HMI merupakan organisasi kemahasiswaan. Pasal ke 8 menyebutkan bahwa HMI berfungsi sebagai organisasi kader. Pada pasal ke 9 menyebutkan bahwa HMI merupakan organisasi perjuangan.²⁰ Kader HMI haruslah berasal dari kalangan mahasiswa dan mereka dilatih untuk menjadi orang yang tidak lelah dalam berjuang, HMI selalu melatih dan mendidik generasi kadernya agar mereka yang selesai berorganisasi tidak bingung lagi dalam menghadapi kehidupan selanjutnya.

¹⁸ Victor Tanja, *HMI Sejarah dan Kedudukannya di Tengah Gerakan-Gerakan Muslim Pembaharu di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Sinar Harapan, 1982), hlm. 169

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 193

²⁰ PB HMI, *Hasil-Hasil Kongres HMI XXVII*, (Jakarta: PB HMI, 2010), hlm. 59-60

Organisasi HMI tetap konsisten dalam membentuk kader intelektual muda. Organisasi HMI sadar akan tujuan para kader ikut bergabung dalam HMI adalah untuk menjadi seseorang yang bisa berguna bagi umat dan bangsa. Status HMI sebagai organisasi kader dan organisasi perjuangan memaksa kadernya memiliki tanggung jawab dan HMI akan menjadi wadah pelatihan *skill* kader sehingga mampu menjawab tantangan zaman masa sekarang. Melatih kader untuk memiliki sikap kepemimpinan dalam diri, ini menjadi cukup penting untuk bekal setelah selesai dalam ber-HMI untuk mengarungi kehidupan di masa mendatang.

Alumni organisasi HMI banyak tersebar dalam mengisi berbagai sektor profesi di birokrasi pemerintahan. Posisi seperti DPR, Wakil Presiden, Kepala Desa, Dosen, Wirausaha dan sektor lainnya. Fakta ini menjadi bukti bahwa apa yang didapatkan di HMI sangat penting dalam melatih *skill* diri senada dengan apa yang disampaikan Ir. Akbar Tanjung dalam setiap kegiatan HMI.²¹

Kaderisasi HMI melatih dan mengasah karakter *skill* mahasiswa dengan berbagai programnya. HMI Sebagai organisasi ekstra kampus merupakan lembaga yang selalu siap membentuk para mahasiswa menjadi generasi muda yang berkarakter. Membuktikan bahwa tanggung jawab HMI cukup jelas dalam melahirkan generasi pemimpin di masa depan.²²

Proses kaderisasi HMI yang cukup signifikan dan selalu konsisten dalam merawat generasi muda, menjadikan peneliti merasa tertarik untuk

²¹ Nosman, "Peran dan Fungsi Kader HMI dalam Transformasi Perubahan Sosial Masyarakat," *Ad-Dariyah Jurnal Dialektika, Sosial dan Budaya*, Volume 1, Nomor 2, 2020.

²² PB HMI, *Hasil-hasil Kongres HMI XXVII*.

melihat dan menganalisis lebih dalam terhadap eksistensi HMI dalam pembentukan karakter dan peningkatan kualitas kader. Banyaknya pemimpin yang jauh dari karakter pemimpin yang ideal membuat peneliti merasa perlu untuk mengkaji dan menemukan poin-poin penting tentang proses pembentukan karakter kepemimpinan di HMI dalam proses kaderisasinya, sehingga sampai saat ini HMI Masih diberikan amanah untuk bertanggung jawab dalam berbagai sektor pemerintahan.²³

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjabaran latar belakang di atas, peneliti kemudian merumuskan berbagai pokok masalah yang relevan dengan penelitian ini. Beberapa di antaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana kaderisasi dan budaya organisasi dalam HMI Cabang Padangsidempuan?
2. Bagaimana konsep pembentukan karakter kepemimpinan melalui proses Kaderisasi HMI Cabang Padangsidempuan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Alasan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui lebih mendalam tentang beberapa hal.

1. Tujuan Penelitian

²³ Eka Febriyani, "Peranan Himpunan Mahasiswa Islam dalam Peningkatan Kesadaran Berpolitik Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung," *Skripsi*, Ilmu Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung, 2019.

- a. Menggambarkan proses kaderisasi dan budaya organisasi di HMI Cabang Padangsidimpuan.
- b. Mengetahui konsep pembentukan karakter kepemimpinan melalui perkaderan HMI Cabang Padangsidimpuan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini, mencakup beberapa hal, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberi pemikiran baru dalam hal pembentukan karakter kepemimpinan pada mahasiswa. Penelitian dapat menjadi pertimbangan dari teori-teori yang berkembang juga seperti dari teori pendidikan karakter yang akhir-akhir ini berkembang, yaitu John Locke dengan teori tabularasanya. Penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai perbandingan teori dalam upaya perbaikan perkaderan di tingkat HMI cabang Padangsidimpuan

b) Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini nantinya dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan pola pendidikan, dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkarakter. Diharapkan bagi peserta didik ke depan lebih mampu mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Penelitian ini juga nantinya diharapkan bahwa setiap orang mampu mengetahui keberagaman, budaya, dan SDM di Indonesia dengan pemecahan

melalui teori pendidikan karakter dan leadership yang menjadi basis kebutuhan dalam kajian ini.

D. Kajian Pustaka

Untuk melihat posisi dan kebaruan dalam penelitian ini, peneliti akan menyebutkan beberapa penelitian terdahulu, dimana problem kajian ini pernah ditulis oleh para peneliti sebelumnya, melihat mereka menulis apa dan bagaimana tata pendekatan yang dilakukan, serta menganalisis suatu persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini. Sehingga dengan penelitian sebelumnya, peneliti berharap dapat mengkaji dan melakukan sebuah fokus penelitian yang berbeda. Dalam hal ini peneliti menemukan banyak karya tulis dan penelitian yang membahas sebuah pembentukan sikap dan kepemimpinan dari perkaderan yang dilakukan Himpunan Mahasiswa Islam.

Nofa Listanti, dengan judul penelitian Peran Kegiatan Mahasiswa dalam Meningkatkan Kepemimpinan Mahasiswa, karya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Semarang, dimana Fokus kajian ini pada permasalahan pengaruh kepemimpinan organisasi intra kampus terhadap kepemimpinan mahasiswa, penelitian ini menggunakan teori tentang latar belakang kepemimpinan, gaya dan tipe kepemimpinan, jenis penelitian yang digunakan analisis kuantitatif yang menggunakan angka-angka.

Lebih Dalam penelitian M.A Silmi, memaparkan terkait “gaya kepemimpinan ketua Himpunan Mahasiswa Islam komisariat dakwah IAIN

Raden Intan Lampung periode 2015-2016 dalam meningkatkan prestasi akademik kader”, Fakultas Dakwah IAIN Raden Intan Lampung 2016, dalam skripsi ini berisikan tentang gaya kepemimpinan yang dimiliki dan dihasilkan dari Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Dakwah Cabang Bandar Lampung. Berbeda Perbedaan penulisan skripsi ini dengan skripsi yang telah ada, adalah penelitian ini memfokuskan kajiannya pada Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Meningkatkan Kemampuan Kepemimpinan Mahasiswa (Studi Kasus HMI Komisariat Ushuluddin), jenis penelitian yang digunakan menggunakan kualitatif yaitu penelitian yang bersifat lapangan.

Dalam penelitian Saifullah S.A., penelitian disertasi yang membahas terkait ‘Persepsi HMI Tentang Nasionalisme’. melakukan sebuah pendekatan dalam penelitiannya berdasarkan pada pendekatan studi sejarah dan ideologi HMI. Seterusnya hasil penelitian yang dilakukan sering dicantumkan atau disampaikan pada sambutan Milad HMI di Tahun 1966 sebagai upaya perjuangan orde baru dan melihat bagaimana sinkronisasi nasionalisme dengan Islam.

Penelitian yang dilakukan tahun 1979 oleh Victor Tanja²⁴ dalam sebuah karya tulisnya yang berjudul *Sejarah dan Kedudukannya di Tengah Gerakan-Gerakan Muslim Pembaharu di Indonesia*. Tujuan penelitian yang dilakukan bermaksud untuk mengupas bagaimana HMI bisa eksis dan berkembang dari masa ke masa. Apalagi dengan melihat Ideologi HMI, yang saat itu juga HMI berkedudukan diantara gerakan pembaharu muslim di Indonesia, melihat

²⁴ V. Tanja, *HMI, Sejarah dan Kedudukannya di Tengah Gerakan-gerakan Muslim Pembaharu di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Sinar Harapan, 1982, h. 102.

perkembangan yang cukup mencuat saat itu HMI sedang berdiplomasi dalam membangun harmonisasi antar agama, dan sekularisasi dan suatu perkembangan persoalan lainnya. Penelitian yang dilakukan mengupas dari sejarah dan arsip dokumen HMI serta menggunakan metode wawancara, mengingat saat itu masih hadirnya sosok pendiri HMI seperti Lafran Pane dan tokoh NDP yang membuat ideologi dasar perjuangan HMI Nurcholish Madjid, dan Endang Saifuddin Anshari dan para pendiri HMI lainnya. Penelitian yang dilakukan tersebut menarik sebuah simpulan bahwa HMI terbangun dan berjalan dengan sangat tepat bergandengan dengan jalan sejarah Indonesia sekarang.

Kemudian dari penelitian yang dilakukan oleh James Sarro²⁵ berjudul *Building Character: A Leadership Essential.* Suatu penelitian yang dilakukan pada tahun 2006. Menemukan beberapa hasil bahwa karakteristik kepemimpinan di suatu organisasi lahir dan dipraktikkan oleh pemimpin dengan tindakan menghormati spiritualitas orang lain, adil, kerja sama, dan rendah hati. Pemimpin yang baik dalam suatu organisasi mempengaruhi loyalitas bawahan.

Penelitian yang dilakukan Carol Rusaw²⁶, Buku yang berjudul *Transforming the Character of Public Organizations: Techniques for Change Agents*, ditulis pada tahun 1998. Di dalam buku tersebut, Rusaw menyatakan bahwa Organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap perubahan

²⁵ James C Sarro, "Building Character: A Leadership Essential," *Journal of Business and Psychology*, Volume 21, Nomor 1, tahun 2006.

²⁶ A. Carol Rusaw, *Transforming the Character of Public Organizations: Techniques for Change Agents*, London: Quorum Books, 1998.

karakteristik seseorang yang dipengaruhi dari serangkaian sistem di dalam organisasi. Seseorang yang ingin memperoleh status *quo* akan berusaha menyelaraskan diri terhadap sistem dan aturan yang berlaku.

Farid Wajdi,²⁷ berjudul *Organizational Leadership Management Through Pancasila Values in Character Building* yang dilakukan pada tahun 2021. Menemukan bahwa dengan melalui pelatihan dasar kepemimpinan tidak akan lengkap bila tidak diimbangi dengan pemahaman yang aplikatif dari manajemen pengelolaan organisasi dan kepemimpinan. Dalam penelitian ini, harapannya mahasiswa atau generasi muda mampu mengelola organisasi sebagai pembentukan karakter melalui nilai Pancasila dan dijadikan sebagai tameng untuk menghadapi globalisasi masa kini.

Penelitian yang dilakukan oleh Andhita, dkk.,²⁸ yang berjudul *Organizational Communication Study: Organizational Control Theory Implementation by HMI Purwokerto Branch in the Omnibus Law* pada tahun 2021. Kajian ini menemukan poin penting bahwa organisasi HMI menggunakan alat kontrol teknis dengan memperkuat komunikasi dan mengidentifikasi para anggota. Penelitian ini menegaskan bahwa di dalam organisasi, perilaku menjaga komunikasi antar leader dengan anggota dapat memperkuat hubungan di dalam organisasi. Kajian ini menemukan bahwa berbagai masalah dapat diselesaikan dengan langkah memperkuat komunikasi.

²⁷ Farid Wajdi, "Organizational Leadership Management Through Pancasila Values in Character Building," *Advances in Social Science, Educational and Humanities Research*, Volume 636, tahun 2021.

²⁸ Andhita, et al., "Organizational Communication Study: Organizational Control Theory Implementation by HMI Purwokerto Branch in the Omnibus Law," *Komunika: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, Vol.15, No.2, 2021.

Dalam tesis ini peneliti fokus bagaimana perkembangan perkaderan dan dinamika HMI kembali pada intelektualisme, fokus pada penguatan nilai perkaderan yang mengupas tentang penguatan wawasan kebangsaan dan membentuk karakter diri yang mempunyai *spirit* perjuangan keindonesiaan dan keislaman. Sehingga dalam penelitian ini bagi para mahasiswa yang akan mengikuti atau masuk dalam perkaderan HMI diharapkan berhasil dalam kaderisasinya dengan menggunakan budaya perkaderan HMI Cabang Padangsidempuan yang dapat menghasilkan pembentukan karakter yang baik dalam diri mahasiswa.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori berfungsi untuk membedah sebuah penelitian. Pemilihan teori yang tepat dalam penelitian akan memudahkan peneliti untuk melakukan analisis. Akibatnya teori John Locke dan konsep karakter kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, dalam buku Annemarie Schimmel dijadikan sebagai analisis dalam membedah penelitian ini. Teori John Locke ini didasarkan pada gagasannya tentang teori tabularasa ini menjadi dasar untuk pembentukan karakter seorang anak yang dimulai dari lingkungan seorang anak berada. John Locke membagi teori tabularasa dalam membentuk karakter menjadi tiga konsep:

1. Konsep Pembentukan Karakter Perspektif John Locke

Pembentukan karakter dalam teori tabularasa oleh John Locke²⁹

²⁹ Daya Negeri Wijaya, "John Locke on Character building," *ATIKAN: Jurnal Kajian Pendidikan*, Volume 3, Nomor 2, Desember 2013.

mencakup beberapa poin penting. Ia menyatakan bahwa di dalam karakter yang muncul dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

a) Tubuh yang Sehat

John Locke percaya bahwa di dalam tubuh yang sehat ada banyak aliran energi positif. Hal tersebut yang dipercayai oleh John Locke bahwa kesehatan sangat penting dalam diri individu untuk melakukan beberapa kegiatan positif sehingga mempengaruhi kondisi kesehatan mental anak.³⁰

Pikiran yang sehat di dalam tubuh yang sehat, singkat namun memberikan gambaran yang lengkap tentang keadaan yang menyenangkan di dunia ini. Orang yang mempunyai keduanya seolah telah memiliki segalanya, dan orang yang menginginkan salah satu dari keduanya tidak menjadikan lebih baik dari hal apapun. Kebahagiaan atau kesedihan manusia sebagian besar adalah karena keputusan mereka sendiri.

Manusia yang tidak mengarahkan pikirannya secara bijaksana, tidak mengambil jalan yang benar, dan manusia yang tubuhnya sakit dan lemah, tidak bisa maju. Saya mengetahui, beberapa orang dengan keadaan tubuh dan pikiran yang sangat kuat, dan terbentuk dengan baik secara alamiah, sehingga tidak membutuhkan banyak bantuan dari orang lain, namun dengan kekuatan yang diperoleh secara alamiah ini, yakni mulai dari

³⁰ Locke, John, "Some Thoughts Concerning Education, Posthumous Works, Familiar Letters, Volume 8," 1690.

berada dibuain, tumbuh sampai dewasa dengan luar biasa dan dengan keistimewaan tersebut mereka mampu melakukan keajaiban.³¹

Namun contoh yang seperti ini sangatlah sedikit terjadi dan menurutnya, dari semua manusia yang pernah kita temui, sembilan dari sepuluh adalah manusia biasa, baik atau jelek, berguna atau tidak, bergantung pada pendidikan mereka. Inilah yang membuat perbedaan yang besar dalam kehidupan manusia.

Kesan yang sedikit atau bahkan hampir tak terasa yang kita rasakan di masa bayi, memiliki konsekuensi yang sangat penting dan jangka panjang seperti mata air di sungai, dimana sebuah gerakan tangan yang lembut mampu mengubah air yang fleksibel menjadi beberapa saluran, yang membuat saluran-saluran tersebut menuju ke arah yang berlawanan, dan dengan arahan kecil dari gerakan tangan di awal, saluran-saluran tersebut menerima tendensi yang berbeda-beda, dan dapat berakhir di tempat yang terpencil dan sangat jauh. Lebih tepat lagi tujuan pendidikan menurut John Locke adalah menanamkan prinsip keutamaan yaitu kemampuan untuk menumbangkan selera dan keinginan langsung seseorang

³¹ *Ibid.*, hlm. 45

terhadap perintah akal.³²

b) Pikiran yang Waras

Selanjutnya, John Locke juga percaya bahwa selain tubuh yang sehat, individu juga perlu memiliki pikiran yang waras. Pikiran merupakan sentral dari keseluruhan aktivitas dan kegiatan. Inilah pentingnya seseorang menjaga kesehatan mental. Seorang anak yang terlahir bayi tidak memiliki pengetahuan apapun. Anak tumbuh dengan proses pelatihan dari keluarganya. Oleh karena itu agar anak mendapatkan *mental health* maka orang tua harus membiasakan anak melakukan hal positif, agar menjadi karakter yang terbangun dan dipercaya oleh anak.³³ Mengatur pikiran dan jiwa anak yang sehat, yaitu terdiri dari: orang tua wajib mengatur pola pikir anak saat masih kecil dengan cara memberi contoh yang baik, menolak keinginan anak yang tidak baik, memberikan rasa takut pada anak dengan memberikan arahan terhadap sesuatu yang memang sepatutnya ditakuti, memberikan kesetaraan kepada anak agar menjadi manusia dewasa dan menghargai orang lain, memberikan kebebasan, dan menghindari hukuman.

c) Jiwa yang Sehat

Selanjutnya, dalam pandangan John Locke bahwa

³² John Locke, *Some Thoughts Concerning Education* (White Fish MT, United State: Kessinger Publishing, 2007), 11.

³³ *Ibid.*, hlm. 56

individu perlu memiliki jiwa yang sehat.³⁴ John Locke memaparkan dalam pendidikan karakter, seseorang juga perlu berada dalam kondisi jiwa yang sehat. Hal tersebut sebagai implikasi dari berbagai faktor internal dan eksternal, yang berpengaruh terhadap diri seseorang. Bila dianalogikan, bahwa anak akan memiliki tingkat kepercayaan tinggi jika diperlakukan sebagai makhluk rasional. Mereka akan berhenti melakukan tindakan negatif dan menghindari dari beberapa kondisi yang membuatnya tertekan.

Karakter dalam diri seseorang yang berkarakter baik, bagi John Locke dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal.³⁵ Proses penumbuhan karakter generasi muda dipengaruhi oleh lingkungan eksternalnya semisal dari orang tua. Kebiasaan yang ditanamkan, teladan orang tua kepada anak merupakan kecenderungan yang mempengaruhi hasil positif. Orang tua juga bisa menasehati anaknya untuk memperkuat formulasi karakter mereka.

Untuk membentuk karakter anak, orang tua seharusnya memberikan perhatian pada dua hal yang sangat penting, pertama orang tua harus memberikan informasi atau memberikan jawaban terhadap yang ingin diketahui anak, yang

³⁴ *Ibid.*, hlm. 50

kedua adalah orang tua harus memberikan lingkungan dan pendidikan yang mengacu pada ajaran agama. Metode dalam pembentukan karakter anak yang tepat adalah mengulang-ulang kebiasaan yang baik, menjadi contoh dan teladan baik pada anak, memberikan yang diinginkan selama keinginan itu baik, membiarkan anak belajar dengan cara yang anak inginkan, menghindari kekerasan dan berbohong.³⁶

2. Kaderisasi HMI dan Karakteristik Kepemimpinan

Organisasi pada umumnya selalu mengajarkan kepada anggotanya untuk konsisten dalam berjuang, termasuk organisasi HMI merupakan organisasi perjuangan dan organisasi kaderisasi membutuhkan mahasiswa dalam proses kaderisasinya. HMI selalu fokus dalam melatih dan mendidik kader agar terbentuk menjadi seorang yang berkarakter *leadership* sehingga dipersiapkan sebagai pemimpin bangsa pada masa depan. Kaderisasi juga sebagai bentuk tanda masih hidupnya organisasi. Kader dalam sebuah organisasi perlu memiliki persepsi atau sudut pandang, visi, bahkan ideologi dari organisasi yang mereka ikuti. Setiap kader organisasi perlu mendapatkan sosialisasi tentang wawasan politik yang mencerahkan, peningkatan kualitas diri, dan pematangan konsep diri sehingga melahirkan seseorang yang mempunyai karakter.³⁷

³⁶ *Ibid.*, hlm. 60

³⁷ S. Sidharta M., HMI dan Kekuasaan, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006, h.89.

Dalam pandangan AS Hornby, menjelaskan bahwa kader merupakan orang-orang yang telah terorganisir serta menjadi tulang punggung organisasi. Anggota organisasi mengemban amanah yang besar untuk menghidupkan organisasinya. Sebagaimana dijelaskan bahwa seorang kader yang lahir dari rahim organisasi tidak berjalan sendiri melainkan seorang kader harus mengikuti sistem dan aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut.³⁸

Organisasi akan mati jika kader atau anggotanya tidak aktif dan proses kaderisasi tidak berlanjut. Kematian organisasi juga bisa terjadi karena faktor-faktor lain, baik internal maupun eksternal seperti campur tangan rezim penguasa. Ketika membahas tentang isu kematian organisasi, sangat erat kaitannya dengan berhentinya regenerasi, karena regenerasi merupakan suatu elemen untuk menghidupkan organisasi, untuk membuat suatu organisasi hidup dan aktif lagi maka proses rekrutmen atau kaderisasi harus tetap berlanjut.³⁹

Kaderisasi merupakan langkah pertama yang harus diikuti oleh setiap mahasiswa untuk mendapat identitas menjadi bagian dari suatu organisasi. Begitu juga dengan organisasi HMI, untuk menjadi kader dan anggota di HMI mahasiswa harus mengikuti dan dinyatakan lulus dalam *training* Latihan kader I yang dilaksanakan oleh HMI. Terdapat beberapa alasan mahasiswa masuk organisasi HMI karena mereka tertarik dengan pola

³⁸ PB HMI, *Hasil-hasil Kongres HMI XXVIII*, (Jakarta: PB HMI, 2013), hlm. 308

³⁹ Tim Kaderisasi FSBKU, dkk. *Kaderisasi Organisasi Rakyat: Pengalaman Lima Organisasi Rakyat*, (Bandung: Cet. I; Garis Pergerakan dan Pergerakan-People Centered Advocacy Institute, 2006), hlm. 6-7

perkaderan dan pembentukan karakter kepemimpinan yang ditawarkan HMI. Mahasiswa merasa bahwa organisasi HMI dapat melatih jiwa leadership.

Kepemimpinan di suatu organisasi diartikan seorang pemimpin yang mampu memahami organisasi yang dipimpinnya, membangun dengan visi misi agar organisasi berkembang lebih baik di masa mendatang. terdapat konsekuensi tanggung jawab sosial yang harus diemban agar membawa organisasi pada keberkahan.⁴⁰ Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin, pembentukan sikap seperti ini dilatih dan didapatkan mahasiswa dalam organisasi HMI.

3. Pendidikan Karakter

Karakter dalam diri seseorang adalah perpaduan sifat yang menjadi ciri khas untuk membuat seseorang tampil berbeda dengan orang lain. Pandangan Ki Hajar Dewantara bahwa karakter itu lahir dari pengaruh ajar perkembangan dasar anak. Seorang anak tidak ada yang terlahir berbakat, namun bakat dan ketrampilan diri muncul dari pembiasaan dan pendidikan yang dilakukan terhadap seorang anak.⁴¹

⁴⁰ Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya," *Media Komunikasi FIS*, Vol 12, No 2, Agustus 2013.

⁴¹ Ki Hajar Dewantara, *Pendidikan.....*, hlm. 407

Karakter merupakan keseimbangan antara asas batin atau jiwa, maka baik atau tidaknya perangai/ karakter bergantung pada kualitas kebatinan. Kebatinan atau jiwa manusia merupakan wujud dari gabungan keinginan, rasa, dan kemauan (cipta, rasa, karsa). Kemudian kematangan jiwa akan memunculkan karakter yang dicerminkan seseorang dalam kehidupan sehari-harinya.⁴²

Pengamatan filsuf modern, menyebutkan bahwa karakter adalah campuran dari kebaikan serta keburukan yang di eksplor dalam diri seseorang, kemudian akan diidentifikasi sebagai bentuk dari watak baik dari tradisi lokal, manusia menunjukkan sifat yang beragam. Sifat yang ditunjukkan tidak selamanya sempurna dan masih sering terdapat kekurangan, peran dari organisasi disini sangat kuat untuk mengubah dan membentuk sifat dari seseorang.⁴³

a. Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Karakter

Dalam bukunya Masnur Muslich tentang pendidikan karakter, dalam pembentukan karakter seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan, guru tempat seseorang belajar, tokoh favorit, tokoh pemberi semangat dalam dirinya dan teman-teman bermain dalam lingkungannya. Perkembangan globalisasi membuat seseorang mampu untuk mendalami dan mendapat kemudahan dalam mengakses segala informasi baik dari media sosial sehingga bisa menjadikan seseorang

⁴² *Ibid.*, hlm. 408-409

⁴³ Thomas Lickona, *Educating For Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*, alih bahasa Juma Abdu Wamaungo, Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Mengajarkan Sikap Hormat dan Tanggung Jawab, Cet. V (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 81

untuk melihat perkembangan dan kebiasaan dari seseorang yang dia jadikan sebagai motivasi dalam membentuk dirinya, anak akan mencontoh dan mengikuti kebiasaan itu secara berulang-ulang.⁴⁴

b. Teori yang Mempengaruhi Pembentukan Karakter

Implikasi Teori Terhadap Character Building Stephen C., dalam bukunya yang berjudul '7 kebiasaan Manusia yang sangat efektif', terdapat tiga teori yang menjadi basis dari pembentukan karakter.

- 1) Determinisme genetik, adalah keyakinan bahwa perilaku manusia dikendalikan oleh suatu gen individu atau beberapa komponen fisiologi yang dimilikinya, yang pada umumnya mengabaikan peran lingkungan, baik dalam perkembangan embrio atau dalam pembelajaran.
- 2) Determinisme Psikis berpandangan bahwa perilaku dan karakter seseorang dipengaruhi oleh pola asuh dan perlakuan pendidikan yang diberikan kepada seorang anak. Pendidikan yang dilakukan ditangkap individu sebagai bentuk pengalaman pada dirinya, sehingga ini menjadi dasar yang sangat penting dalam pembentukan karakternya. Pengalaman atau hukuman yang diberikan kepada anak ketika melakukan kesalahan akan memberikan dampak yang cukup besar setelah dia dewasa. Dilihat dalam berbagai hal seperti, seseorang akan merasa sangat bersalah jika membuat kesalahan

⁴⁴ Masnur Muslich, *Pendidikan Karakter Menjawab tantangan Krisis Multidimensional*, (Cet. V; Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 141

karena anda ingat jauh di dalam hati tentang penulisan naskah emosional anda ketika anda sangat rentan, lembek dan bergantung, dan anda akan dimarahi saat anda melakukan sebuah kesalahan

- 3) Determinisme lingkungan, memandang bahwa aspek dari geografi fisik, khususnya iklim, mempengaruhi pemikiran individu, yang pada gilirannya akan menentukan perilaku dan budaya yang dibangun oleh individu tersebut. Di dalam suatu lingkungan yang mempunyai kebiasaan masyarakat baik akan memberikan dampak baik sebaliknya jika lingkungan tidak baik maka perilaku orang yang tinggal di daerah itu akan cenderung mengikut. Kemudian dalam pendidikan dan pembentukan karakter anak seseorang atau sesuatu di lingkungan tersebut bertanggung jawab atas situasi perkembangan anak.⁴⁵

4. Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)

Organisasi Menurut pandangan Richard Scott adalah suatu kelompok yang sengaja dibentuk untuk mencapai suatu tujuan khusus, yang sedikit banyaknya didasarkan pada asas keberlangsungan.⁴⁶ suatu organisasi idealnya akan mencakup empat karakteristik, *pertama* adanya koordinasi usaha, *kedua* mempunyai tujuan, *ketiga* terdapat pembagian kerja, dan *keempat* adanya hierarki kekuasaan.

⁴⁵ Dede Rahmat hidayat, *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*, (Bogor: Ghalia Indonesia), hlm. 9-12

⁴⁶ Sutarto. *Dasar-Dasar Organisasi*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press.2002). h, 15.

Sementara yang perlu diketahui bahwa organisasi secara umum, bertujuan untuk merealisasikan tujuan yang diinginkan. Sesuai dengan perjalanan waktu organisasi diharuskan dapat berkembang sebagai organisasi pembelajaran dan pembentukan karakter, sehingga melahirkan para tokoh pemimpin yang membawa kemajuan bagi bangsa dan negara.⁴⁷ Dalam menjalankan fungsinya sebagai organisasi kader, HMI menggunakan pendekatan yang sistematis dalam proses pengkaderannya. Semua bentuk aktivitas perkaderan disusun dengan semangat integralistik untuk mengupayakan tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu HMI memberikan keterangan yang jelas dan tegas terkait sistem perkaderan pada pedoman perkaderan HMI yang tersusun dalam buku pedoman perkaderan.

Melihat HMI berfungsi sebagai organisasi kader, maka seluruh aktivitas organisasi harus memperhatikan kualitas para anggotanya. Sifat kader HMI dipertegas dalam tujuan pasal 4 Anggaran Dasar HMI dan usaha-usaha pada pasal 5 Anggaran Dasar HMI. Tujuan ini mengarahkan perkaderan HMI untuk anggotanya mau dibawa kemana.⁴⁸

Kader HMI harus berkualitas dan mempunyai nilai lebih dari mahasiswa lain. Kader HMI merupakan *Human Material* sehingga didalamnya para kader dibina dan ditempa agar mereka memiliki kualitas. Anggota HMI dijadikan sebagai mahasiswa yang terampil dan ahli dalam bidang keilmuan masing-masing, kader juga dibekali untuk

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 12

⁴⁸ PB HMI, *Hasil-hasil Kongres HMI XXVIII*, (Jakarta: PB HMI, 2013), hlm. 315

mampu menguasai bidang keilmuan lain yang berguna bagi kehidupan dunia kerja kedepan. Sebagai kader harus menumbuhkan dan memiliki kesadaran untuk berlatih dan mengembangkan potensi pribadi, guna menyongsong masa depan untuk peradaban umat dan bangsa Indonesia.⁴⁹

Sebagai seorang pejuang, kader HMI dilatih bersikap ikhlas, dan berani berkorban guna mencapai cita-cita umat islam, dalam menopang peradaban dan kemajuan bangsa Indonesia. Inilah yang menjadi landasan kaderisasi pendidikan di lingkungan HMI. Semua kegiatan dan aktifitas HMI diharapkan mampu menjadi wadah pendidikan kader (kaderisasi), dengan sasaran anggota-anggota HMI yang berfokus pada pembentukan watak dan kepribadiannya. Pendidikan yang dilakukan sebagai upaya untuk memberikan kesadaran agama, akhlak, watak dan peduli terhadap masyarakat sosial. HMI rutin dalam pembinaan anggotanya agar mempunyai keilmuan yang luas, kecerdasan yang bagus, dan mempunyai sifat kebijaksanaan.

HMI selalu berupaya untuk membangun bangsa dan negara ini, sebab itu kader HMI harus berperan dan berpartisipasi aktif, konstruktif bersama-sama pemerintah Indonesia dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam semua aspek kehidupan bangsa. HMI juga harus berpartisipasi aktif dalam meningkatkan harkat martabat peradaban bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan, ekonomi, kebudayaan, sosial politis dan dimensi lainnya untuk mencapai amanat Pancasila.

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 122

5. Kaderisasi

Pendidikan merupakan gairah dan cita-cita besar Ki Hajar Dewantara, Pendidikan di Indonesia digambarkan dari watak peserta didiknya. Pandangan Ki Hajar Dewantara pendidikan di Indonesia terdapat watak baik dan tidak baik, watak pendidikan sering sekali dipengaruhi oleh beberapa kondisi tertentu suatu negara. Bahan pokok pendidikan di Indonesia adalah memberikan pendidikan yang sesuai kebutuhan masyarakat, kebangsaan, sosial kemanusiaan dan bagaimana perilaku sosial kemanusiaan itu sendiri.⁵⁰

Proses pendidikan sama halnya dengan kaderisasi yaitu sebagai upaya dalam pembentukan karakter, dan upaya memajukan pertumbuhan karakter agar tercipta budi pekerti yang bagus seperti intelektualitas, dan pembentukan emosional dari kehidupan sehari-hari, bersikap baik dalam aktivitas antara orang satu dengan orang lainnya.⁵¹ Dalam sistem Undang-undang pendidikan Nasional (UU RI No.2 Th. 1989) dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.⁵² Melihat tujuan dari pendidikan sebenarnya dapat kita adopsi dari sebelum NKRI berdiri hingga saat ini. Pendidikan karakter di Indonesia sudah dibahas dan dirumuskan oleh tokoh pendiri bangsa dan

⁵⁰ Ki Hajar Dewantara, *Pendidikan*, (Cet. II; Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa, 1977), hlm. 90

⁵¹ Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, (Cet. XVII; Jakarta: PT RajaGrafindo persada, 2010), hlm. 338

⁵² *Ibid.*

tokoh pendidikan negeri ini sebagai upaya memberikan pendidikan yang baik bagi anak bangsa.

Teori pendidikan dari tokoh barat seperti yang disampaikan oleh Langeveld yang berasumsi bahwa pendidikan dan mendidik adalah suatu usaha dan proses mempengaruhi untuk membimbing anak atau peserta didik, serta melakukan pembimbingan hingga anak tumbuh dewasa. Hoogveld, memandang bahwa mendidik adalah suatu usaha dan upaya yang dilakukan agar anak mahir dan cakap untuk mengatur dan mengarahkan hidupnya, serta mampu untuk bertanggung jawab atas diri sendiri. Pendidikan merupakan bekal yang akan kita dapat dan akan kita petik hasilnya setelah dewasa nanti, bukan pada masa saat pendidikan berlangsung.⁵³

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut dengan Leadership (kepemimpinan) adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam Islam disebut dengan khalifah. Kata khalifah sendiri dalam Al-Quran bermakna dengan wakil.⁵⁴

Kata khalifah merujuk pada pemahaman tentang pemimpin. Identik dengan istilah Imam yang merujuk pada kata *amma*, *yaummu*, artinya

⁵³ Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Cet. I; Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991), hlm. 69

⁵⁴ Sakdiah, "Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah," *Jurnal Al-Bayan*, Vol .22 No.33 Januari 2016.

meneladani dan menumpu. Seorang pemimpin memiliki fungsi dan peran yang cukup urgen, yaitu mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasi organisasi yang dipimpinnya. Dalam Islam, kepemimpinan dipahami sebagai suatu konsep interaksi, relasi, proses otoritas baik secara horizontal maupun vertikal.

F. Metode Penelitian

Pada penelitian ini adalah melihat bagaimana proses kaderisasi dalam pembentukan karakter kepemimpinan melalui organisasi HMI. Untuk menemukan validitas hasil penelitian, peneliti kemudian melakukan serangkaian metode. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan untuk menghasilkan data kualitatif-deskriptif, mengeksplorasi dinamika kehidupan seperti proses pembentukan karakter kepemimpinan dengan melibatkan sumber informasi yang didapatkan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi agar data yang dihasilkan akurat.⁵⁵ Artinya peneliti melakukan *capture* terhadap HMI Padangsidempuan dan mendeskripsikan hasil temuan dari proses pengumpulan data melalui wawancara terhadap informan yang dipilih, dokumentasi kegiatan kaderisasi, dan observasi langsung.

Selanjutnya peneliti sebagai sumber instrumen kunci yang bergerak untuk pengambilan sampel dalam penelitian yang dilakukan dengan cara *purposive* dan *snowball*. Penelitian ini menggunakan analisis yang bersifat

⁵⁵ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih diantara Lima Pendekatan*, terj. Ahmad Lintang Lazuardi, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 135.

induktif-deduktif dengan metode penggabungan atau disebut triangulasi data. Sehingga dalam penelitian ini akan menghasilkan data-data sebagai temuan dari proses kajian yang dilakukan.⁵⁶ Dalam hal ini peneliti memilih informan untuk sampel penelitian. Proses penggalan data dilakukan dengan berbagai penelusuran baik literatur maupun observasi dengan triangulasi.

Dalam Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk dapat memahami hal yang lebih spesifik seperti perubahan pola tingkah laku, semangat kebangsaan, pertumbuhan motivasi, persepsi, serta tindakan yang muncul yang dimuat dan di analisis dari hasil bahasa dan kata-kata yang disampaikan⁵⁷. Berbagai macam penelitian ini nantinya akan menggunakan dan menekankan analisis data yang berpatokan pada kondisi dan penekanan yang terjadi pada *training* HMI dengan menggunakan pendekatan epistemologi interpretatif.⁵⁸

Karakteristik utama pada penelitian kualitatif akan membuat peneliti bergerak sebagai sumber informasi awal dalam pengumpulan data, dan informasi lebih mendalam dengan membaca keadaan secara signifikan. Disini peneliti melihat dan memahami sebuah kejadian dan proses yang terjadi dari tanggapan para peserta yang mengikuti perkaderan untuk menelaah data dan informasi dari berbagai sudut pandang. Peserta yang dimaksud adalah mereka yang menjadi sumber informasi yang berada pada ruang perkaderan yang dilakukan.

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan.....*, hlm. 15.

⁵⁷ *bid.*, hlm. 6

⁵⁸ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.5

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan alasan peneliti melihat perlu untuk lebih memfokuskan untuk menyampaikan suatu gambaran hasil wawancara dan fakta lapangan yang dihimpun, seperti kondisi, sifat. Alasan peneliti memakai metode kualitatif karena penelitian ini lebih difokuskan untuk mendeskripsikan keadaan, sifat, dinamika yang terjadi dan aturan yang ada pada perkaderan HMI cabang Padangsidimpuan. Sehingga dengan hal demikian peneliti bisa memahami kondisi sosial secara mendalam, untuk menemukan model, hipotesis, dan teori.

Dalam sebuah penelitian menggunakan sebuah pendekatan sebagai langkah untuk memecahkan suatu masalah. Perlunya menggunakan sebuah pendekatan merupakan suatu keharusan dalam sebuah sistematika penelitian. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan metode pencarian asas kebenaran dan fakta kondisi lapangan dan bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari kondisi eksternal maupun internal.

Peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi untuk bisa melihat dan memfokuskan pada suatu pandangan berpikir yang berlandaskan pada pengalaman yang bersifat subjektif, manusia dan harapan-harapan dunia sehingga dalam penelitian ini berusaha memahami arti sebuah kejadian yang berhubungan dengan orang-orang sekitarnya pada suatu momen dan kondisi tertentu.⁵⁹ Artinya peneliti akan mendeskripsikan temuan-temuan di lapangan dan mengcapture apa saja yang terjadi, baik dari hasil wawancara, kajian literatur pustaka yang terkait. Hasil-hasil tersebut kemudian di analisis

⁵⁹ Lexi J. Moleong, *Metodologi...*, hlm. 15-17

agar hasil temuan mencapai validitas.

Dalam sebuah pendekatan dari pengalaman-pengalaman fenomenologi ini, peneliti juga menggunakan pengumpulan data arsip dan dokumen serta berdasarkan hasil survey sebagai penguatan dan wawancara lapangan yang melibatkan berbagai sumber data yang bersangkutan.⁶⁰ Pada pendekatan fenomenologi ini banyak yang melibatkan model wawancara juga sebagai bahan data dan sumbernya dalam penelitian ini.⁶¹ Peneliti beralasan menggunakan penelitian ini untuk pendekatan yang sesuai dengan variabel dalam penelitian ini.

a. Sumber Data

Menghimpun data dalam penelitian ini lebih awal peneliti melakukan suatu observasi dalam berbagai *training* perkaderan HMI cabang Padangsidimpuan, serta terlebih awal melakukan suatu wawancara sebagai bahan data dan informasi awal. Kemudian seterusnya peneliti memilih suatu informan yang sesuai kondisi kebutuhan dalam pelaksanaan penelitian ini. Mereka yang dipilih adalah orang yang memiliki sebuah pengalaman dan kemampuan pada bidang yang dikasih amanah untuk mengelola perkaderan HMI, maupun yang bertanggungjawab melaksanakan berbagai perkaderan HMI.

⁶⁰ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. XXIV; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, h. 5

⁶¹ John W. Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*, Alih bahasa Ahmad Lintang Lazuardi, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih diantara Lima Pendekatan*, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hlm. 109.

b. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini berjumlah 12 orang, diantaranya: 1 orang BPL HMI Cabang Padangsidimpuan, 5 orang ketua umum HMI Komisariat Sekawasan Cabang Padangsidimpuan, 1 orang ketua umum Korps HMI-Wati (KOHATI) Cabang Padangsidimpuan, 1 orang Ketua Umum HMI Cabang Padangsidimpuan, 2 dari anggota HMI dan 2 orang senior HMI yang saat ini memiliki jabatan strategis dipemerintahan dan di bidang akademisi.

c. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan triangulasi, yang pada pertama kalinya dilakukan suatu kajian observasi yang partisipatif. Dimana setiap komisariat dilakukan pengamatan yang intens dalam setiap proses kegiatan perkaderan. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Padangsidimpuan yang melakukan serangkaian kegiatan LK 1. Peneliti melakukan pengamatan kegiatan baik dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan mengamati segala aktifitas yang dilakukan selama proses perkaderan serta mengamati berbagai aspek yang berhubungan dengan *training* ini, seperti tim Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Padangsidimpuan dan kader HMI di lokasi kegiatan yang dianggap mumpuni untuk diminta keterangan terkait judul penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini, peneliti mengadakan wawancara yang lebih dalam dengan lembaga Badan Pengelola Latihan di organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan sebagai organisasi

perkaderan dan training leadership, *steering committee*. Ketua Umum Komisariat HMI, serta Ketua Cabang Padangsidimpuan HMI, Ketua Umum Cabang Padangsidimpuan, dan pihak kepanitiaan saat ada dilokasi untuk dimintai keterangan dan informasi dengan sistematika wawancara yang tidak terstruktur. Wawancara yang dilakukan secara langsung dan tanpa sebuah pedoman wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih banyak dan lebih mendalam pada kegiatan pelatihan LK I.

Dokumen digunakan sebagai bahan tertulis dari laporan setiap *training* yang berpatokan pada sistem perkaderan dan kondisi perkaderan yang sedang berlangsung sehingga setelah mendapatkan informasi wawancara dari semua elemen maka seterusnya dilakukan wawancara dengan semua Ketua Umum yang definitif oleh HMI cabang Padangsidimpuan.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam kajian ini mencakup lima bab. Pada masing-masing bab terdapat sub-sub bahasan dengan tema yang relevan. Diantara beberapa pembahasan masing-masing babnya meliputi beberapa bagian.

Bab pertama berisi tentang pendahuluan. Di dalam bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teoritik, kajian Pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan atau pisau analisis pada kajian ini. Meliputi pembahasan tentang organisasi HMI dan proses perkaderan, budaya organisasi, konsep pembentukan karakter kepemimpinan..

Bab ketiga, berisi tentang gambaran umum HMI cabang Padangsidimpuan, yang meliputi beberapa pembahasan seperti Organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan dan Kaderisasi HMI Perspektif Konsep Pembentukan Karakter John Locke dan Proses Kaderisasi, Model Kaderisasi HMI Padangsidimpuan dan Implikasinya terhadap Character Building, Budaya Organisasi HMI Padangsidimpuan dan Pengaruhnya Terhadap Pembentukan Nilai-Nilai Karakter Leadership.

Bab keempat, berisi tentang hasil penelitian yaitu pendahuluan, Transformasi Karakter Leadership di Organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan Konsep Pembentukan Karakter Kepemimpinan Melalui Proses Kaderisasi HMI Cabang Padangsidimpuan dan simpulan pembahasan.

Bab kelima, berisi tentang penutup, yang meliputi kesimpulan penelitian, saran dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan dalam beberapa hal: *Pertama*, pendidikan atau perkaderan dalam organisasi HMI Cabang Padangsidimpuan dilakukan dalam dua program pelatihan *basic training* yang disebut dengan 'Latihan Kader' LK I dan LK II. Latihan Kader I fokus pemberian materi dan wawasan para kader meliputi beberapa materi diantaranya Sejarah Islam, Sejarah Perjuangan HMI, Konstitusi HMI, Kepemimpinan dan manajemen organisasi, Nilai dasar perjuangan HMI, Mission HMI, *Scientific Problem Solving Method*, Pengantar Filsafat, Materi Umum, dan Stadium General.

Sedangkan pada Latihan Kader (LK II) atau disebut juga dengan *training* lanjutan dari LK I. Pada program ini ada beberapa materi khusus, diantaranya: 1) Materi teoritik; 2) Materi Realita Keislaman; 3) Materi Gerakan Pembaharuan. Ada pula Materi HMI tentang Khittah HMI sebagai paradigma gerakan, Relevansi perjuangan HMI, dan HMI dalam setting gerakan umat. Materi lainnya seperti materi alat, yaitu tentang strategi dan taktik pemberdayaan masyarakat, media dan dialektika opini masyarakat serta metodologi penelitian sosial.

Kedua, budaya organisasi di HMI Cabang Padangsidimpuan. keberhasilan suatu organisasi memiliki kader pemimpin dipengaruhi oleh

budaya di dalam organisasi. HMI memiliki budaya organisasi yang bagus. Pada hakikatnya ia tumbuh dari kepemimpinan. Beberapa budaya yang terdapat di HMI di antaranya: 1) Budaya intelektual (melalui berbagai dialog melatih kecerdasan diri dan kepekaan); 2) Budaya literasi (dari berbagai kegiatan dan program literasi seperti diskusi ilmiah); 3) Budaya keagamaan (dari berbagai kegiatan dan program keagamaan).

Ketiga, konsep pembentukan karakter kepemimpinan melalui perkaderan HMI. Untuk membentuk karakteristik kepemimpinan para kader HMI Cabang Padangsidempuan dilakukan dengan proses pendidikan karakter melalui beberapa program kegiatan pelatihan, di antaranya: Latihan Khusus Kohati (LKK), Diskusi dan Bincang Literasi, Bakti Sosial, dan Pengajian rutin.

Dari serangkaian proses kegiatan pelatihan baik LK I dan LK II serta kegiatan pelatihan pendukung lainnya, ada beberapa karakteristik kepemimpinan dengan meneladani Nabi Muhammad SAW. Di antaranya menjadi seseorang yang memberikan teladan, memberikan motivasi, musyawarah, dan komunikasi.

B. Saran

Setelah penelitian dilakukan, maka peneliti menganggap bahwa masalah-masalah yang muncul tersebut perlu ditindak lanjuti oleh peneliti selanjutnya. Ada beberapa saran atau telaah masukan yang peneliti temukan, dimana hal itu dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam kajian perkaderan HMI untuk menumbuhkan karakteristik kepemimpinan pada masing-masing *leader*.

1. Dalam perkaderan HMI harus lebih mengedepankan proses dalam berorganisasi dan tidak terfokus kepada jabatan struktural semata.
2. HMI harus membenahi pola perkaderan yang efektif efisien melihat kondisi dunia yang semakin berlomba-lomba dalam dunia teknologi. Oleh karena itu perkaderan HMI harus memasukkan kurikulum baru terkait teknologi informasi, agar HMI tetap eksis di indonesia dan dunia internasional.
3. Nilai plus perkaderan HMI adalah tetap mengedepankan lima kualitas insan cita, yang menjadikan para kader nya tetap eksis di dunia kampus dan di negeri ini. NDP itu harus tetap dijaga, semakin di peruncing dalam momen perkaderan, LK I, LK II, dan LK III. Agar kadernya tetap loyal terhadap bangsa dan agama, apalagi terhadap HMI.
4. Yang harus dibenahi dalam perkaderan HMI menurut penulis adalah pola perkaderannya. Dimana pola tersebut harus mengikuti perkembangan zaman dan tidak bisa hanya berhenti hanya di satu pola tertentu yang hingga kini pola inilah yang masih terus digunakan dalam menjalankan perkaderan di HMI.

Dengan mengubah pola mengikuti perkembangan zaman maka lebih banyak mahasiswa-mahasiswi yang akan lebih tertarik dan penasaran mengenai organisasi HMI ini. Sedangkan yang menjadi nilai plus dari perkaderan HMI ini ialah dapat meningkatkan kualitas kader setelah perkaderan dilakukan. Tidak hanya itu, dalam sistem beribadah dan sosial bermasyarakat atau pola

bicara selalu anggota di HMI yang telah melakukan perkaderan juga meningkat dan tak ayal bahkan dapat berprestasi dalam Akademik kampus.

C. Rekomendasi

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ini berfokus pada pendidikan karakter, khususnya pada pembentukan karakteristik pemimpin masa kini yang dibutuhkan oleh masyarakat secara luas. Selain itu, objek kajiannya di area Cabang HMI Padangsidempuan kepada para anggota, ketua cabang serta senior HMI Padangsidempuan. Penelitian yang dilakukan ini membatasi jumlah sampel objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti memberi ruang terhadap peneliti selanjutnya terkait organisasi HMI dari manajemen pengelolaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati. *Ilmu Pendidikan*, Cet. I; Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991.
- Atosokhi, Antonious Gea, "Implementing Character in Organization," *Character Building Journal*, Volume 3, Nomor 2, December 2006.
- Andhita, at all., "Organizational Communication Study: Organizational Control Theory Implementation by HMI Purwokerto Branch in the Omnibus Law," *Komunika: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, Vol.15, No.2, 2021.
- Akmal, Azhari Tarigan. "Islam Mazhab HMI" (Ciputat,) Cipayung, 2007.
- Amelia, Chairunnisa. "Problematika Pendidikan Indonesia," *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, Volume 3, 2019.
- Al Zam-zami, Mutaqin. "Rekonstruksi Konsep Character Building di Era Cyber (Internalisasi Nilai-nilai Karakter Anak Melalui Keluarga dan Sekolah)," *El-Tarbawi Journal Pendidikan Islam*, Volume XI, Nomor 1, 2018.
- Abdurrahim, Syarif. "Nilai Pendidikan Karakter dalam Sistem Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Salatiga," *Skripsi, Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Salatiga*, 2020, hal.101
- Ardana, Komang dkk., "Perilaku Organisasi" Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Brown, Crystal. "The Servant Leadership of Abraham Lincoln," *Servant Leadership: Theory & Practice*, Volume 2, Issue I, February 2015.
- D, Kadarusman. "Natural Intelligence Leadership Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan," Jakarta: Raih Asa Sukses, 2002.
- Djanaid, Djanalis. "Orientasi Umum Kepemimpinan, Indogement", LPA FIA Unibraw, 2001.
- Darsiharjo. "Peran Lingkungan Sekolah dalam Pembentukan Karakter Bangsa pada Proses Pembelajaran Geografi," *Geoedukasi*, volume 2, Nomor 1, Maret 2013.
- Dewantara, Ki Hajar. "Pendidikan" Cet. II; Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa, 1977.

- Englebretson, Jarrod. "Case Study of Ethical Leadership and Abraham Lincoln" Augsburg College, Agustus 1997, <https://core.ac.uk/download/pdf/217657008.pdf>.
- Fitri, Nurul. "Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia," Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 5, Nomor 1, Tahun 2021.
- Faruqi, Al dkk., "Kegiatan Bakti Sosial untuk Membantu Ekonomi Lansia di Desa Jambeyan pada Era New Normal," Selaparang: Jurnal Pengabdian Masyarakat, Volume 4, Nomor 1, November 2020.
- Febriyani, Eka. "Peranan Himpunan Mahasiswa Islam dalam Peningkatan Kesadaran Berpolitik Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung," Skripsi, Ilmu Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Hakim, Lukman. "Karakteristik, Budaya Organisasi Kuat Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Industri di Batik Damar Hadi Surakarta," Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 19, Nomor 2, Desember 2015.
- Harjo Susmoro. "Kepemimpinan Pancasila dalam Selubung VUCA dan Society 5.0" Yogyakarta: Pandiva Buku, 2022.
- Harjo Susmoro. "Kepemimpinan Rabbani" Yogyakarta: Pandiva Buku, 2022.
- Hasil Kongres HMI XXVIII, Jakarta Timur, Depok, Jakarta Selatan, 15 Maret-15 April 2013, hal.351
- Hidayat, dkk., "Menggugat HMI, Mengembalikan Tradisi Intelektual," Jakarta: Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Ciputat, 2015.
- Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Padangsidempuan, *Latihan Kader II* 02-08 Maret Tahun 2020.
- Ibidunni, Samson. & Mayowa Agboola, "Organizational Culture: Creating, Changing, Measuring, and Consolidating for Performance," European Journal of Business and Management, Vol.5, No.32, 2013.
- Izanuddin, Ahmad "Implikasi Lingkungan Keluarga Terhadap Pembentukan Kepribadian Siswa SDN 4 Gunung Rajak", Jurnal Pendidikan Dasar, Volume 2, Nomor 1, Maret 2018.
- Ismail, Agussalim, & Rafiuddin, "Gerakan Himpunan Mahasiswa Islam dalam Pemikiran dan Dakwah di Indonesia," Insan Cita: Journal of Islamic Studies in Indonesia and Southeast Asia, 1(2), Agustus 2016.

- Kamil, Sukron. *"Himpunan Mahasiswa Islam (HMI): Sejarah dan Pemikiran Keislamannya,"* Jurnal Universitas Paramadina, Vol.4, No.1, 2005.
- KBBI, Diakses tanggal 11 November 2022, <https://kbbi.web.id/diskusi>.
- Koontz, O'Donnell, Weihrich, Management, Seventh Edition, McGraw-Hill: Kogakusha, 1980.
- Kusumah, Karta. *"Pengembangan Kepemimpinan Tokoh HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) dalam Perspektif Pembelajaran Sepanjang Hayat"* Insan Cita, Journal of Islamic and Southeast Asia, 1(1), 2016.
- K, Djahiri. *Menelusuri Dunia Afektif, Pendidikan Nilai dan Moral.* Bandung: 1014
- Latifah, Zaufar. *"Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi,"* Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB, Volume 1, Nomor 1, 2021.
- Lickona, Thomas. *"Characters Matter: How Our Children Develop. Good Judgement, Integrity, and Other Essential Virtues"* NewYork: Simon & Schuster, 2003.
- Lickona, Thomas. *"Educating For Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility, alih bahasa Juma Abdu Wamaungo, Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Mengajarkan Sikap Hormat dan Tanggung Jawab"* Cet. V, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Locke, John. *"Some Thoughts Concerning Education"* Posthumous Works, Familiar Letters, Volume 8," 1690.
- Locke, John, 1697, *An Essay on Poor Law.* Diakses tanggal 9 Oktober 2022 <http://pols2900.files.wordpress.com/2011/01/poor.law.pdf>.
- Lock, John. *"The Works of John Locke in Nine"* Volumes. London, United Kingdom: n.p., 12th editions 1824.
- Locke, John. *"Some Thoughts Concerning Education, Posthumous Works, Familiar Letters"* Volume 8. London, United Kingdom, 1960.
- Lab. Bandung: Pengajaran PMP IKIP, 1996.
- Mattayang, Besse. *"Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis,"* JEMMA, Volume 2 , Nomor 2, September 2019.

- Mjaku, Gentiana. "Strategic Management and Strategic Leadership," International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 10, Nomor 8, Agustus 2020.
- Mansur, La Sangkala, dkk., "Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Di Indonesia," Jurnal Analisis Kebijakan & pelayanan Publik, Volume 1, Nomor 1, 2015.
- Masnur Muslich. "Pendidikan Karakter Menjawab tantangan Krisis Multidimensional" (Cet. V; Jakarta: Bumi Aksara, 2015).
- Moleong, Lexi J. "Metodologi Penelitian Kualitatif" Cet. XXIV; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mukhtar, Sidratahta. "HMI dan Kekuasaan" Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006.
- Mubasyaroh, "Pola Kepemimpinan Rasulullah SAW: Cerminan Sistem Politik Islam," Politea Jurnal Pemikiran Politik Islam, Vol.1 No.2, 2018.
- Muhammed, Fahd. "The Prophet Muhammad's Leadership: An Islamic View," Advances in Social Sciences Research Journal, Vol. 2 No.9, September 2015.
- Nummelin, Johanna "Measuring Organizational Culture in Construction Sector-Finish Sample," Article, diakses 09-10-2022, <https://www.irbnet.de/daten/iconda/CIB4411.pdf>
- Nosman, "Peran dan Fungsi Kader HMI dalam Transformasi Prubahan Sosial Masyarakat," Ad-Dariyah Jurnal Dialektika, Sosial dan Budaya, Volume 1, Nomor 2, 2020.
- Newton, Paul. "Leadership Theories, Leadership Skill" Boobboon.com, 2016.
- Nata, Abuddin. Metodologi Studi Islam, (Cet. XVII; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada) 2010
- Negeri, Daya Wijaya. "John Locke on Character building," ATIKAN: Jurnal Kajian Pendidikan, Volume. 3 Nomor. 2, Desember 2013.
- Netto, De at all., "Communication, the Hearth of a Relationship: Examining Capitalization, Accommodation, and Self-Construal on Relationship Satisfaction," Frontiers in Psychology, 13 December 2021, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.767908>

- O, Hillary. *"Organizational Culture and Dynamics,"* International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), Vol. 6 No.1, 2018.
- Patilima, Hamid. *"Metode Penelitian Kualitatif"* Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2011.
- Putra, Aryandra *"Konsep Kepemimpinan dalam Paradigma Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dan Implementasinya dalam Jenjang Perkaderan HMI,"* Skripsi, Program Hukum Tata Negara, Fakultas Syaria'ah, IAIN Bukittinggi, 2020.
- Peter G.Northouse, *Leadership: Theory and Practice, Seventh Theory,* London: Sage, 2015.
- Postman, Neil. *"Matinya Pendidikan: Redevinisi Nilai-nilai Sekolah (trj),"* Yogyakarta: Immortal Publishing dan Octopus, 2019.
- PB HMI, Hasil-hasil Kongres HMI XXVII, Jakarta: PB HMI, 2010.
- PB HMI, Hasil-hasil Kongres HMI XXVIII, Jakarta: PB HMI, 2013.
- Rusaw, Carol. *"Transforming the Character of Public Organizations: Techniques for Change Agents,* London: Quorum Books, 1998.
- Rembangy, Musthofa. *"Pendidikan Transformatif: Pergulatan Kritis Merumuskan Pendidikan di Tengah Pusaran Arus Globalisasi,"* Yogyakarta: Teras, Tahun 2008.
- Rahayuning, Nashria Tyas, *"Model Kepemimpinan Pendidikan Nabi Muhammad SAW,"* Jurnal Muslim Heritage, Vol.4, No.2, November 2019.
- Roslyn De Braine & Derek Verrier, *"Leadership, Character and Its Development: A Qualitative Exploration,"* SA Journal of Human Resource Management, 5(1), 2007.
- Rothstein & Jacobsen, *"The Goals of Education,"* PHI Delta Kappan, Volume 88, Issue 4, December 2006.
- Sabri. *"HMI, Cak Nur dan Gelombang Intelektualisme Islam Indonesia"* Jilid 2," Jurnal Diskursus Islam, Vol.2, No.2, Agustus 2014.
- Sakdiah, *"Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah,"* Jurnal Al-Bayan, vol.22 No.33 Januari 2016.

- Service & Reburn, "The Character of Leadership: Is Leadership," Oktober 2017, doi:10.18374/EJM-17-2.5.
- Solichin. *"HMI Candradimuka Mahasiswa"* Cet. I; Jakarta: Sinergi Persadatama Foundation, 2010.
- Syukran, dkk., *"Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia,"* PUBLIK Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, Volume IX, Nomor 1, 2022.
- S, Desi P. *"Peranan HMI terhadap Pendidikan Politik Mahasiswa FISIP USU,"* Jurnal Dinamika Politik, II (1), 2013.
- Shadiq, Rajab. *"Kecintaan HMI Dilukis pada Perkaderan bukan Pada Saat Memperebutkan Kekuasaan,"* Opini, Postimur.net, Diakses tanggal 30 September 2022, <https://postimur.net/opini/tantangan-dalam-perkaderan-hmi/>
- Suyud, Robingun El Syam, *"Prophetic Leadership: The leadership Model of Prophet Muhammad in Political relation of Social-Ummah,"* Jurnal Pendidikan Islam, Volume 6, Nomor 2, December 2017.
- Sitompul Agussalim. *Pemikiran HMI dan Relevansinya dengan Sejarah Perjuangan Bangsa Indonesia,* Cet. III; Jakarta: CV Misaka Galiza, 2008.
- Schimmel, Annemarie. *"And Muhammad is His Messenger,"* London: The University of North Carolina Press, 1985.
- Shaleh, Mahadin. *"Kepemimpinan dan Organisasi"* Palopo: IAIN Palopo, 2018.
- Susandra, Vebbie L. *"Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah,"* e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 7, Juli 2013.
- Timothy N. Atkinson and Tom Pilgreen, *"Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment,"* Research Management Review, Volume 18, Number 1 Spring/Summer 2011
- Tanja, Victor. *"HMI Sejarah dan Kedudukannya di Tengah Gerakan-Gerakan Muslim Pembaharu di Indonesia"* Jakarta: Penerbit Sinar Harapan, 1982..
- Tim Kaderisasi FSBKU, dkk. *"Kaderisasi Organisasi Rakyat: Pengalaman Lima Organisasi Rakyat"* Bandung: Cet. I; Garis Pergerakan dan Pergerakan- People Centered Advocacy Institute, 2006.

- Victoria, Artur. "Education Goals," Juni 2018,
- Wajdi, Farid. "Organizational Leadership Management Through Pancasila Values in Character Building," *Advances in Social Science, Educational and Humanities Research*, Volume 636, tahun 2021.
- W. John Creswell. "Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih di antara Lima Pendekatan" terj. Ahmad Lintang Lazuardi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- W. John Creswell. "Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches" Alih bahasa Ahmad Lintang Lazuardi, Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di antara Lima Pendekatan, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- W. Montgomery Watt and M. V. McDonald, "The History of al-Tabari (Tarikh Rasul wa'l-muluk)" Vol.VI, New York: State University of New York Press, 1988.
- W. Montgomery Watt and M. V. McDonald, "The History of al-Tabari (Tarikh Rasul wa'l-muluk)" Vol.VI.
- Waldera, L. and Manchester, R. "A Publication on Culture Matters: How an Intangible Asset Impacts Growth" 2002
- Wibowo, "Manajemen Perubahan" Jakarta: Cet. IV; Raja Grafindo Persada, 2012.
- Yudia, Fridayana Atmaja. "Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya," *Media Komunikasi FIS* Vol 12, No 2 Agustus 2013.
- Zaviera, Ferdinand. "Teori Kepribadian Sigmund Freud," Yogyakarta: Penerbit Prisma Shopie, 2007.