

**PEDOMAN PERKADERAN
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM**

Bismillahirromanirrahiim

**BAB I
PENDAHULUAN**

Islam merupakan ajaran hidup yang memuat sistem tata nilai kehidupan kesemestaan yang bersifat paripurna, kosmopolit dan egaliter. Karena itu, Islam di samping sebagai ajaran hidup, sekaligus merupakan agama (*dien*) yang menjadi cara pandang (*word view*) terhadap realitas kesemestaan. Hal ini termanifestasi dalam kesadaran bahwa alam semesta dengan kehidupan yang inheren di dalamnya merupakan manifestasi dari keberadaan Allah SWT sebagai zat yang telah menciptakan, memelihara dan memberi kepercayaan kepada manusia (sebagai khalifah) untuk memanfaatkan alam semesta ini sesuai dengan fitrahnya. Cara pandang semacam ini, merupakan kerangka landasan bagi HMI dalam merumuskan tujuan organisasi, yaitu terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan ulul albab yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhai Allah SWT (AD HMI pasal 5). Konsekuensinya, usaha untuk melahirkan kader ulul albab merupakan landasan strategis bagi HMI dalam mengidentifikasi dirinya sebagai organisasi perkaderan dan perjuangan. Tatanan masyarakat yang diridhai Allah SWT (masyarakat paripurna), diinterpretasikan oleh HMI sebagai “peradaban yang tumbuh dan berkembang” secara dinamis. Dan kata “turut” dalam tujuan HMI itu, secara sadar menempatkan HMI merupakan bagian integral dari proses perjuangan umat.

Kehadiran HMI di tengah masyarakat, merupakan realitas kesejarahan yang membawa pesan perkaderan dan perjuangan untuk akselerasi perubahan masyarakat yang konstruktif menuju tata sosial yang lebih baik. Karena itu, gerak HMI harus selalu mengarah pada cita ideal masyarakat yang diridhoi Allah SWT., sebagai perwujudan sosiologis tujuan HMI.

Orientasi perjuangan pada gilirannya mensyaratkan adanya kader-kader berkualitas yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kader yang harus dikembangkan HMI adalah sosok kader ideal sebagaimana telah digambarkan dalam Al-Qur’an, yaitu sosok ulul albab. Untuk melahirkan sosok kader-kader semacam itu dibutuhkan sistem perkaderan yang komprehensif dan dinamis, yang secara konseptual dan operasional tetap berpijak pada acuan dasar organisasi.

Perkaderan, dengan demikian merupakan salah satu orientasi dasar organisasi yang tidak dapat dipisahkan dengan orientasi HMI sebagai organisasi perjuangan. Orientasi kepejuangan dan perkaderan bagi HMI merupakan dua aspek yang saling melengkapi,

berproses secara sinergis dan terus menerus sampai pada tingkat optimum bagi keduanya serta menghasilkan *result* yang optimum pula. Dalam konteks ini, maka perkaderan dalam perkembangannya harus selalu dipahami secara dialektis antara perkembangan dinamika internal organisasi dengan realitas sosio-kultur dan sosio-politik masyarakat.

Dalam dinamika sejarahnya, sistem perkaderan yang dikembangkan HMI tidak hanya berimplikasi konstruktif dalam mencapai tujuan HMI. Namun demikian, kadang-kala tidak bisa dipungkiri adanya distorsi pemahaman, operasionalisasi ataupun manajemen dan metodenya, sehingga perkaderan yang berlangsung bukannya mendekatkan proses perkaderan pada tujuan HMI, tetapi malah sebaliknya, destruktif terhadap tujuan organisasi. Karena itu, dalam pelaksanaan sistem perkaderan sangat diperlukan kajian kritis-inovatif terhadap proses perkaderan, sehingga diharapkan mampu mengantisipasi terjadinya distorsi.

Dalam kaitannya sebagai organisasi perkaderan dan perjuangan, maka HMI memiliki dan menggunakan Pedoman Perkaderan sebagai acuan dalam proses pencapaian tujuannya. Lahirnya Pedoman Perkaderan 1998 ini, berawal dari proses pengumpulan intelektual dan organisasional kader-kader HMI baik di tingkat internal maupun pertautannya dengan realitas sosio-politik dan sosio-kultur masyarakat. Karena itu, Pedoman Perkaderan ini yang merupakan hasil Lokakarya Pedoman Perkaderan di Yogyakarta pada tanggal 16-19 September 1998 dan disahkan oleh Konggres pada tahun 1999, secara umum merupakan respon positif terhadap tantangan perubahan dinamika internal dan eksternal HMI. Dan secara khusus, Pedoman Perkaderan ini merupakan penyempurnaan dari Pedoman Perkaderan hasil Lokakarya Perkaderan Nasional di Jakarta pada tanggal 15-19 Syawal 1412 H/18-22 April 1992 M yang ditetapkan oleh Konggres pada tahun 1994. Dan Pedoman Perkaderan 1994 tersebut merupakan hasil dari perubahan dan penyempurnaan Pedoman Perkaderan 1983.

Pedoman Perkaderan 1999 memuat gagasan-gagasan perubahan mendasar di seputar upaya pengembangan model perkaderan yang didasarkan pada pemahaman HMI sebagai institusi Islam yang berada pada lingkaran kosmos gerakan Islam universal. Sekat etnis, geografis-kultural dan berbagai aspek keindonesiaan tetap dipandang sebagai kisaran strategis dalam pencapaian pengembangan peradaban Islam. Karenanya, dalam pencapaian perubahan mendasar itu, terdapat beberapa catatan kritis mengenai Pedoman Perkaderan 1994.

Pertama, Pedoman Perkaderan 1994 cenderung menyentuh pada aspek pengembangan kualitas ulul albab, sementara gagasan-gagasan pengembangan tatanan masyarakat cita yang diformulasikan dalam gagasan besar, masyarakat yang diridloi Allah masih menjadi serpihan-serpihan tematik yang belum menjadi kesatuan wacana pengembangan yang lebih intensif.

Kedua, Pedoman Perkaderan 1994 memahami perubahan global dunia cukup memberikan peluang bagi terbentuknya hubungan saling mempengaruhi antar berbagai sekat institusional yang tidak hanya menjadi monopoli institusi negara. Situasi saling mempengaruhi adalah cukup dominan dalam tata dunia global. Dengan demikian, probabilitas terjadinya pengaruh eksternal terhadap HMI juga kian meningkat. Karena itu, dalam memproyeksikan perkaderan ke depan dikembangkan tiga model perkaderan, yaitu model pendidikan, model kegiatan dan model jaringan. Namun, dalam implementasinya masih cenderung terkonsentrasi pada model pendidikan, sementara dua model lainnya belum memiliki kerangka penjabar dan implementasi yang sinergis dengan pengembangan kualitas kader cita dan masyarakat cita HMI.

Ketiga, Pedoman Perkaderan 1994 cenderung menggeneralisasi kualitas potensi kader dalam satu frame tertentu dengan ukuran kualifikasi seragam untuk setiap peserta kader. Padahal, *raw input* kader HMI meliputi berbagai latar belakang pendidikan, tingkat pemahaman keislaman, pengetahuan, budaya, emosi personal dan sebagainya. Karena itu, pluralitas potensi individual yang memiliki kelebihan dan kekurangan pada kader HMI tidak bisa dikesampingkan.

Keempat, Pedoman Perkaderan 1994 belum memiliki sistematika yang mendiskripsikan mekanisme proses perkaderan secara dinamis, khususnya dalam aspek muatan perkaderan, manajerial dan metodenya.

Dengan beberapa catatan kritis di atas, maka Pedoman Perkaderan 1999 mencoba mengelaborasi kelebihan dan kekurangan pengalaman hampir satu dasawarsa pelaksanaan Pedoman Perkaderan 1994. Dengan dorongan semangat pembaharuan dalam berbagai aspek kehidupan sosio-politik baik di tingkat global maupun nasional, maka Pedoman Perkaderan 1999 ini diharapkan mampu melahirkan kader-kader kualitas ulul albab yang memiliki daya vitalitas tinggi untuk mengembangkan tata nilai yang diridloi Allah dalam masyarakat.

BAB II

POKOK-POKOK PERKADERAN

1. Arah Perkaderan

Islam sebagai sebuah cara pandang, merupakan konsep integral antara Tuhan, manusia dan alam. Pemahaman akan ketiga realitas itu menentukan perilaku manusia terhadapnya. Kerangka landasan tersebut menjadikan revolusi Islam bukan hanya dalam rangka perlawanan terhadap patung-patung berhala namun secara substansi pada perlawanan penghambaan manusia terhadap materi.

Setiap makhluk di alam semesta, termasuk manusia, secara fitrah memiliki kecenderungan pada nilai-nilai suci yang terkandung di dalam Dienul Islam. Dengan demikian tugas seorang Muslim selaku khalifah di dunia adalah mengikuti petunjuk suci Dienul Islam dan berkewajiban mengimplementasikannya dalam bentuk perjuangan (*harkah Islamiyah*) untuk sebuah peradaban Islam yang sesuai dengan kehendak Ilahi.

Namun, kondisi realitas menampakkan manusia semakin jauh dari fitrahnya. Orientasi materi dengan pemajuan kepada indra dan akal menyebabkan adanya perubahan nilai kemanusiaan dan ideologi sosial. Hal ini sering bertentangan dengan cita-cita kultural dan nilai-nilai Islam. Kebenaran bukan lagi atas dasar nilai-nilai Islam tetapi dengan paradigma positivistik yang mengakibatkan manusia mengalami *split* dan kepincangan dalam mengidentifikasi dan mendefinisikan realitas. Manusia pun akhirnya menyembah "tuhantuhan" buatanya sendiri. Jadi musuh manusia tidak lagi "tuhan" secara kasat mata seperti pemimpin zalim yang mudah ditaklukkan, namun persepsi atau cara pandangnya dalam memahami realitas kehidupan.

Banyak bentuk persepsi dan cara pandang yang positivistik telah menghegemoni kehidupan manusia hingga menjadi makhluk yang tidak merdeka, antara lain feodalisme dan aristokrasi, kediktatoran dan kolonialisme, kapitalisme dan materialisme, dan liberalisme dan neo liberalisme. Semua persepsi dan cara pandang tersebut meniscayakan semakin terlindasnya kaum mustadhafin secara struktural. Peran institusi masyarakat yang melindungi masyarakat dari kehancuran menjadi mandul sehingga tiap individu harus bersaing bebas tanpa ada perlindungan. Diperparah dengan rendahnya peningkatan kapasitas masyarakat untuk hidup, membuat jurang kesenjangan kualitas hidup semakin lebar dan semakin dalam.

Hal ini dapat dilihat pada sistem pendidikan yang tidak lagi menjadi sistem yang memanusiakan manusia, malah menjadi sistem pembunuh karakter diri manusia. Mahalnya pendidikan dan dominasi pragmatisme pada orientasi pendidikan, berdampak pada perubahan orientasi hidup ke arah hegemoni materialisme. Ilmu pengetahuan dan teknologi

telah digunakan sebagai alat dominasi satu kaum terhadap kaum lainnya. Alat dominasi si "kuat" dan si "lemah." Hal tersebut menjadikan kaum-kaum subordinat semakin jauh dari ilmu dan teknologi itu sendiri. Dan semakin rendah pula ketahanan kehidupan mereka di muka bumi ini. Dampaknya terlihat pada generasi manusia kontemporer yang semakin permisif dalam berinteraksi dan berorientasi pada hasil semata daripada proses. Hal ini akan menyuburkan eksploitasi kehidupan manusia dan alam semesta yang membawa kerusakan di mana-mana.

Ruh inilah yang menjadi semangat HMI sebagai organisasi perkaderan yang diimplementasikan dalam pedoman perkaderan. Melalui pengelolaan yang terarah, teratur dan sistematis, muatan ideologi, manajemen dan sistemnya akan menghasilkan kader paripurna dengan komitmen moral yang mantap, kemampuan intelektual yang berkualitas, sikap keberpihakan yang tegas, kemampuan manajerial yang baik dan kepemimpinan yang adil dan tangguh dalam menghadapi berbagai orientasi hidup. Kemampuan ini menjadi senjata ampuh bagi kader dalam menghadapi realitasnya melalui formula perkaderan yang terdiri dari Pendidikan, Aktifitas, dan Jaringan.

2. Asas Perkaderan

Asas perkaderan adalah prinsip-prinsip yang menjiwai semangat pelaksanaan perkaderan. Beberapa asas yang harus dikembangkan dalam proses perkaderan:

- a. Asas ketaqwaan, artinya perkaderan itu harus meningkatkan ketaqwaan pribadi kader.
- b. Asas kepejuangan, artinya bahwa perkaderan itu harus merupakan manifestasi dari perjuangan untuk menuju keadaan yang lebih baik.
- c. Asas keumatan, artinya bahwa perkaderan itu harus dapat memberi manfaat langsung ataupun tidak langsung terhadap peningkatan kehidupan umat.
- d. Asas kesinambungan, artinya perkaderan itu harus memproses secara terus menerus tidak terbatas pada dimensi ruang dan waktu, sekaligus mampu menopang kesinambungan perjuangan organisasi khususnya dan perjuangan Islam pada umumnya.
- e. Asas kemandirian, artinya bahwa perkaderan itu menciptakan kondisi yang dinamis untuk melahirkan kader-kader yang mandiri dalam bersikap, berfikir dan memutuskan sesuatu per-soalan pribadi maupun kelembagaan.
- f. Asas persaudaraan, artinya bahwa perkaderan itu mampu menciptakan dan memperkuat ikatan persaudaraan (ukhuwah) di kalangan kader HMI itu sendiri dan dengan sesamanya.
- g. Asas keteladanan, artinya bahwa perkaderan itu harus memperhatikan aspek-aspek keteladanan sebagai faktor penting dalam proses perkaderan pada umumnya dan pelaksanaan asas-asas perkaderan lain khususnya.

3. Tujuan Perkaderan.

Perkaderan HMI disusun untuk pembentukan Kader Cita HMI. Karakteristik ideal tersebut terformulasi dalam ungkapan Al-Qur'an, ulul albab, dengan kualifikasi sebagai berikut:

- a. Hanya takut kepada ALLAH SWT :
 - o Berjiwa berani dalam menghadapi tantangan dalam bentuk apapun
 - o Tawakal kepada Allah SWT dan hanya mengharap ridha- Nya.
- b. Tekun beribadah :
 - o Taat menjalankan ibadah mahdah yang diajarkan Rasulullah SAW
 - o Rajin mengerjakan amalan-amalan sunnah
 - o Suka bangun dan beribadah ditengah malam.
- c. Memiliki ilmu dan hikmah :
 - o Berpengalaman luas, serta mampu berpikir rasional dan obyektif.
 - o Memiliki kemampuan konseptual, sehingga dapat memformulasikan dan menjelaskan apa yang diketahui dan dirasakannya.
 - o Sanggup mengantisipasi keadaan dan siap menghadapi segala perubahan, karena memiliki daya apresiasi, prediksi dan antisipasi yang tinggi.
 - o Memiliki keterampilan praktikal yang menghasilkan karya-karya nyata.
- d. Kritis dan teguh pendirian
 - o Bersikap terbuka dan kritis terhadap berbagai macam pandangan.
 - o Bersikap selektif dan apresiatif terhadap berbagai pandangan, serta inovatif untuk menciptakan karya-karya baru.
 - o Sanggup sendirian (istiqomah) dan tidak terjebak pada pandangan mayoritas.
- e. Progresif dalam berdakwah :
 - o Bersedia berdakwah dengan sungguh-sungguh.
 - o Sanggup dan berani menghadapi segala bentuk resiko.
 - o Kreatif dalam strategi dan taktik berdakwah.
 - o Memiliki penampilan dan daya tahan fisik serta psikologis yang tinggi.

Dengan Kualifikasi Insan Ulil Albab itu maka diharapkan kader akan menjadi seorang:

Mu'abid : Kader menjadi insan yang tekun beribadah, mulai dari ibadah yang terkait pada dirinya maupun terkait pada lingkungannya.

Mujahid : Kader memiliki semangat juang yang tinggi sehingga ia memiliki pemahaman dan kemampuan berjihad dalam garis agama

Mujtahid : Kader mampu berijtihad sehingga segala tindakannya didasarkan pada pilihan sadar dari dalam dirinya

Mijadid : Kader menjadi harapan atas usaha organisasi yang memiliki kemampuan dalam melakukan pembaharuan dilingkungan sekitarnya.

4. Fungsi Perkaderan

Perkaderan HMI memiliki fungsi sebagai motor penggerak organisasi yang melahirkan usaha-usaha yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan menuju ke arah tercapainya tujuan organisasi. Fungsi perkaderan, antara lain harus dapat melahirkan kondisi-kondisi sebagai berikut:

- a. Kesenambungan dan peningkatan kualitas perjuangan misi Islam.
- b. Kesenambungan dan kedinamisan kepemimpinan HMI.
- c. Kesenambungan dan pengembangan perjuangan HMI.
- d. Konsistensi pemahaman perjuangan HMI.
- a. Peningkatan peran-peran personal kader dan kelembagaan.

5. Ruang Lingkup

Perkaderan sebagai salah satu bagian sistem organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi memiliki lingkup tersendiri yang berbeda dengan kelengkapan system organisasi lainnya. Ada satu ruang lingkup dalam Pedoman Perkaderan yang menjadi sat elemen utama dalam kehidupan organisasi, yaitu "Kader." Pedoman Perkaderan membentuk kader dalam memposisikan kader pada beberapa wilayah, yaitu:

- a. Kader sebagai pribadi, kader HMI merupakan hamba Allah yang mukhlis, zuhud, dan tawadhu', sehingga terimplementasi dalma sosok pribadi paripurna yang memiliki mentalitas mantap, cerdas, dan bijaksana sebagai manifestasi citra diri *ulul albab*.
- b. Kader sebagai pemuda, kader HMI memiliki sifat perjuangan yang senantiasa peka dan militan menjawab kehidupan lingkungan di sekitarnya, sehingga mampu tampil menjadi pelopor dan dinamisor bagi gerakan komunitas kaum muda untuk melakukan usaha *amar ma'ruf nahi munkar* secara ikhlas.
- c. Kader sebagai warga masyarakat, kader HMI merupakan warga yang selalu peduli dan peka terhadap aspirasi masyarakatnya, memiliki solidaritas yang tinggi dan senantiasa berpartisipasi aktif dalam dinamika masyarakat.
- d. Kader sebagai mahasiswa, kader HMI adalah orang yang berpendidikan dan memiliki jiwa dan kemampuan intelektual, dan mampu mendayagunakan untuk mempercepat transformasi masyarakat pada umumnya dan gerakan mahasiswa pada khususnya.
- e. Kader sebagai pemimpin, kader HMI adalah sosok figure yang memilki kemampuan untuk memimpin organisasi khususnya dan komunitas social pada umumnya, dengan berlandaskan pada sifat amanah, adil, jujur, dan benar serta penyeru, pengayom, dan penuntun bagi lingkungan social yang dipimpinnya.

6. Muatan Perkaderan

Muatan perkaderan adalah semangat atau isi yang perlu diinternalisasikan, disosialisasikan atau dikembangkan dalam setiap bentuk/model perkaderan sesuai dengan proporsinya. Muatan perkaderan ini, merupakan arahan strategis sebagai derivasi dari tujuan perkaderan itu sendiri. Muatan perkaderan ini, dijabarkan ke dalam tema-tema, baik yang bersifat teoretis maupun praktis, dapat dikembangkan secara kreatif sesuai dengan bentuk/model dan jenjang perkaderan itu. Karenanya, muatan ini tidak bersifat membatasi, tetapi justru memberikan arahan dalam pengembangan sumber daya kader untuk menuju kualitas kader cita yang holistik. Beberapa muatan perkaderan itu adalah sebagai berikut :

a. Muatan Ideologi

Muatan ini berisi nilai-nilai ideal universal seperti keadilan, persaudaraan persamaan kebebasan, kasih sayang, kearifan dan sebagainya yang kesemuanya itu merupakan nilai-nilai dasar pesan ajaran Islam. Muatan ideologi ini menjadi peletak dasar bagi pengembangan berbagai aspek kehidupan lainnya. Termasuk asumsi-asumsi dasar mengenai ALLAH SWT, manusia, alam semesta, hari akhir dan sebagainya.

b. Muatan Kepribadian

Muatan ini berisi beberapa aspek yang akan membentuk kepribadian kader seperti sikap, mentalitas, intelektualitas, kebiasaan dsb-nya. Termasuk dalam hal ini yang mampu dikembangkan lewat proses perkaderan beserta kendala-kendalanya.

c. Muatan Epistemologi

Muatan epistemologi berisi seputar kaidah-kaidah sains sebagai muatan yang memberikan landasan keilmuan bagi kader. Karena itu, dengan muatan ini, diharapkan kader HMI mampu memiliki kerangka analisis yang jelas dan tepat dalam menyikapi, menyasiasi dan mencari solusi berbagai persoalan. Dengan demikian, setiap kader HMI mampu bersikap, berpikir dan berperilaku saintifik serta mampu mengembangkan potensi intelektual dalam bentuk karya-karya ilmiah secara optimal.

d. Muatan Sosiologis-Politis

Muatan sosiologis-politis berisi seputar berbagai persoalan sosial, budaya, politik, ekonomi, sejarah dan budaya. Dengan muatan ini, maka kader HMI diharapkan mampu mengembangkan wawasan sosial yang luas, kepekaan dan kepedulian sosial yang tinggi, apresiatif terhadap berbagai fenomena sosial kemasyarakatan (keumatan). Lebih dari itu, dengan muatan ini maka kader HMI diproyeksikan mampu melakukan sosialisasi dan berintegrasi ke tengah komunitas sosial yang pluralistik, serta mengoptimalkan peran-peran sosial kependidikannya baik secara personal maupun kelembagaan dalam melakukan perubahan sosial yang konstruktif.

e. Muatan Organisatoris

Muatan organisatoris berisi berbagai aspek yang berkaitan dengan seluk beluk keorganisasian HMI khususnya, misalnya mengangkat perkembangan dan peran-peran kesejarahan perjuangannya, dinamika organisasinya, konstitusinya, perkaderannya dan sebagainya. Dengan pemahaman muatan ini maka kader HMI diproyeksikan memiliki *sense of belonging*, rasa memiliki dan sadar sepenuhnya untuk berjuang lewat HMI.

f. Muatan Skill-Profesionalitas

Muatan ini berisi pengetahuan praktis yang bersifat strategis atau pun teknis yang mampu membekali kader guna mengembangkan profesi secara profesional yang berdaya bagi pengembangan organisasi dan masa depan pribadi kader, misalnya jurnalistik, kewirausahaan, teknologi informasi dan sebagainya.

7. Model Perkaderan HMI

HMI mengembangkan tiga model perkaderan yang diharapkan mampu menciptakan standar kader cita HMI (Insan Ulil Albab), yang pada akhirnya, kualitas kader tersebut akan menjadi sumber kekuatan efektif bagi organisasi dalam mewujudkan tatanan masyarakat yang diridloi Allah SWT.

a. Model pendidikan

o Pengertian

Model pendidikan merupakan peletakan dasar-dasar pembinaan dan pengembangan potensi kader melalui proses sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai yang membentuk pola pikir, sikap, mentalitas dan perilaku kader. Aplikasi model pendidikan ini meliputi aspek kognitif dan afeksi kader serta aspek psikomotorik.

o Tujuan

Tujuan model pendidikan adalah untuk menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam pembinaan sikap dan mentalitas kader. Sehingga kader bisa mempertegas citra, identitas dan peran-peran diri yang dibentuk untuk mencapai tujuan HMI.

b. Model Kegiatan

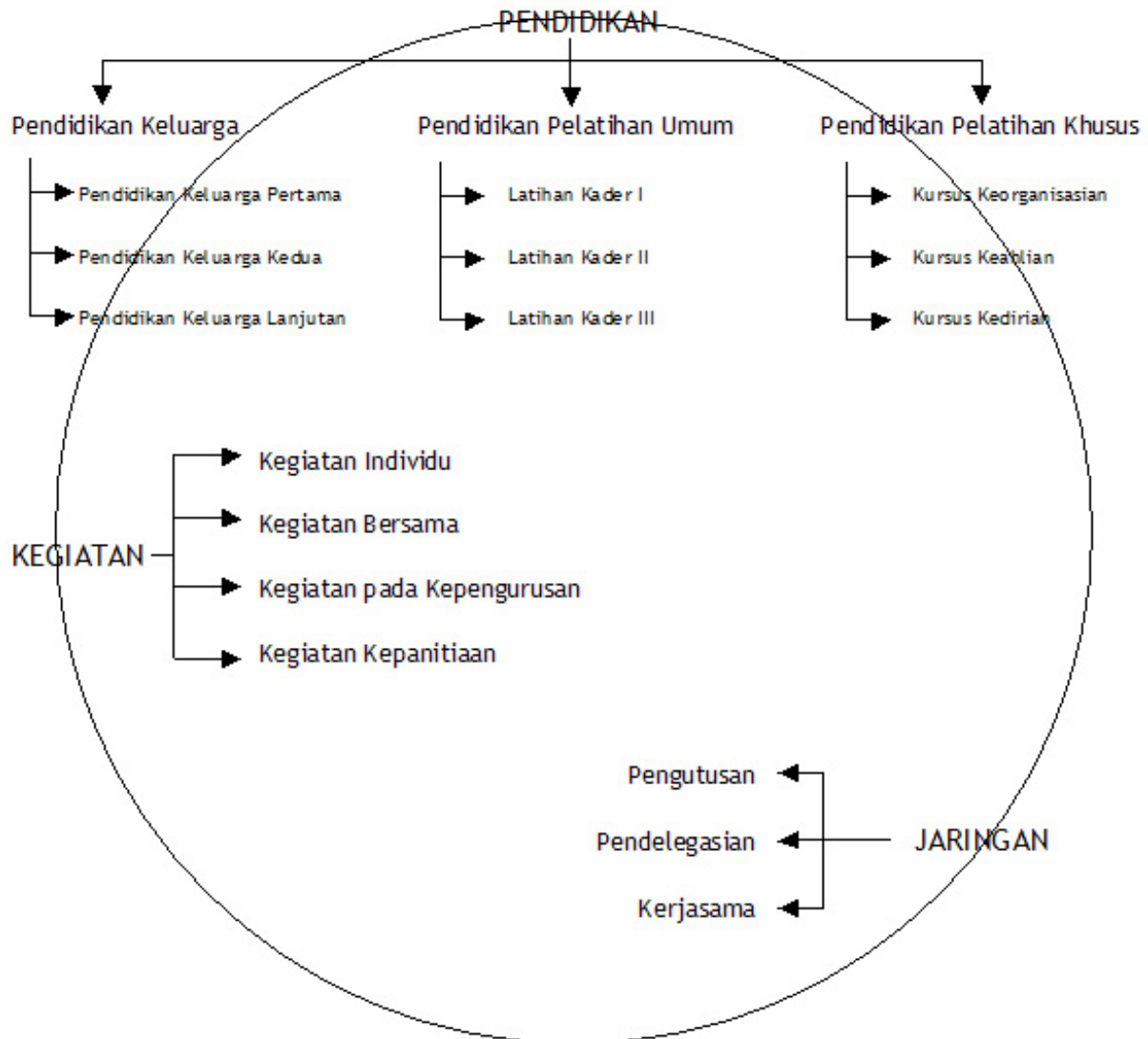
o Pengertian

Perkaderan model kegiatan menekankan pada pemetaan potensi kader dan aktualisasinya dalam aktivitas struktural HMI. Hal ini diwujudkan dalam aktifitas formal dan nonformal struktur HMI tingkat Komisariat sampai pusat.

- o Tujuan
Tujuan model kegiatan adalah untuk mengaktualisasikan potensi kreatif kader ke dalam pengalaman-pengalaman nyata ke dalam bentuk karya nyata baik secara personal maupun kelembagaan.
- c. Model Jaringan
 - o Pengertian
Model jaringan atau kemitraan adalah kegiatan yang dilakukan secara kelembagaan dengan lembaga lain, yang diproyeksikan sebagai media sosialisasi visi dan misi HMI dengan mengembangkan strategi organisasi yang merupakan implementasi pemahaman pluralitas dan inklusivitas HMI.
 - o Tujuan
Tujuan model jaringan adalah untuk mem-pertegas keberadaan kader-kader HMI khu-susnya dan organisasi HMI pada umumnya, di tengah pluralitas lembaga-lembaga lain dan mengakses informasi yang bermanfaat bagi organisasi.

Ketiga model perkaderan ini bukanlah model yang lineir. Namun model yang terus tersambung satu sama lainnya. Sehingga keberadaan satu model perkaderan tidak bisa lepas atas keberadaan dua model lainnya. Artinya keberhasilan HMI dalam mewujudkan kader berkualifikasi insan ulil albab dengan satu model tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh dua model perkaderan lainnya. Berikut gambaran sederhana atas keterkaitan ketiga model perkaderan tersebut.

Skema Model Perkaderan



KELOMPOK PERKADERAN	TAHAP PERTAMA	TAHAP KEDUA	TAHAP KETIGA
Pend Keluarga	PK I	PK II	PK Lanjutan
Pend Pelatihan Umum	LK I	LK II	LK III
Pend Pelatihan Khusus	Kursus Kedirian	Kursus Keorganisasian Kursus Keahlian	
Kegiatan Individu	K e e g i	a i a n n l n d i	v l d u
Kegiatan Kolektif	K e e g i	a i a n n B e r s	a m a
Kegiatan Kepengurusan	Kepengurusan Komisariat	Kepengurusan Cabang	Kepengurusan Pusat
Kegiatan Kepanitiaan	K e e p a	n i t i a a n	
Jaringan Ke HMI an	Jaringan HMI Komisariat	Jaringan HMI Cabang	Jaringan HMI Pusat
Jaringan Intra Kampus		Lemb Dakwah Kampus Lemb Politik Kampus Lemb Pers Kampus Lemb Keilmuan Kampus	
Jar Kemasyarakatan		Lemb Dakwah Masyarakat Lemb Politik Masyarakat Lemb Pers Kampus Lemb Sosial Masyarakat	

Skema Perkaderan HMI

BAB III**PENGELOLAAN MODEL PENDIDIKAN****A. Gambaran Umum**

Pendidikan merupakan proses pembentukan pribadi manusia, pewarisan dan penciptaan nilai, pengetahuan dan keterampilan sehingga pribadi tersebut dapat mengembangkan diri secara optimal untuk menghadapi kehidupan nyata. Maka perkaderan pendidikan HMI diorientasikan pada pengembangan integritas pribadi kader secara menyeluruh sehingga mampu menjadi pemimpin yang adil dan progresif-inovatif. Sehingga perkaderan Model Pendidikan ini menyentuh aspek pemahaman dan pengamalan Islam yang termanifestasikan dalam sikap, mentalitas dan perilaku pribadi muslim, wawasan intelektual, kepekaan sosial, kemampuan dan keberanian memecahkan persoalan (pribadi, kemasyarakatan).

Perkaderan model pendidikan meliputi tiga jenis. Pertama adalah Pendidikan Keluarga. Pendidikan jenis ini menekankan pada nilai kebersamaan atau jama'ah yang menumbuhkan sikap saling bertanggungjawab dan saling menolong antara satu dengan lainnya. Kedua adalah jenis Pendidikan Pelatihan Umum. Pendidikan jenis kedua ini menekankan pada penggalian dan pengembangan potensi kreatif kader dengan memberikan prinsip dasar keislaman, kepribadian, keilmuan, sosial kemasyarakatan dan keorganisasian melalui proses atau forum pelatihan. Jenis pendidikan yang ketiga adalah Pendidikan Pelatihan Khusus. Pendidikan Pelatihan Khusus adalah jenis pendidikan yang melalui proses atau forum pelatihan yang menekankan pada peningkatan keahlian di wilayah minat dan bakat serta tanggungjawab pada diri dari seorang kader.

Pendidikan model Pendidikan keluarga akan efektif jika dilakukan dengan tingkat frekwensi komunikasi yang tinggi, sehingga kader terjaga dari waktu kewaktu dan akhirnya meminimalisir kemungkinan disorientasi kader. Namun pada Pelatihan Umum, keefektifan akan tercipta jika pelaksanaan melalui pengasramaan, sehingga kader diharapkan benar-benar berproses dan belajar bersosialisasi dalam kelompok. Interaksi antar pribadi yang dinamis akan mampu memotivasi dan mempercepat perkembangan diri kader menuju integritas pri-badi yang matang, mandiri, progresif dan inovatif dengan dasar moralitas. Efektifitas pengkaderan model pendidikan Pelatihan Khusus terletak pada proses setelah pelatihan itu berjalan. Artinya pendampingan dan latihan diluar waktu pelatihan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

2. Model Pendidikan Keluarga

a. Pendidikan Keluarga Semester Pertama

o Tujuan

Tujuan Pendidikan Keluarga semester pertama adalah mempererat tali ukhuwah antar kader dalam satu angkatan LK I dan dalam satu Komisariat. Harapannya semua kader HMI yang telah lulus LK I dapat terjaga semangatnya, kebersamaannya dan ghiroh perjuangan dalam sistem organisasi. Pada akhirnya semua lulusan kader dapat beraktifitas di Komisariat secara utuh.

Materinya:

- | | |
|------------------|-----------------------------------|
| 1. Syahadat | 9. Mukhlis |
| 2. Sholat | 10. Ukhuwah |
| 3. Shaum | 11. Ikhtiar dan Jihad |
| 4. Zakat | 12. Insan Uilil Albab |
| 5. Haji | 13. Teologi dan Eskatologi |
| 6. Muslim Kaffah | 14. Kosmologi dan Sosiologi |
| 7. Mu'min | 15. Rasul sebagai Uswatun Hasanah |
| 8. Muhsin | |

o Pelaksanaan

Pendidikan Keluarga semester I dilaksanakan Komisariat yang dikoordinir oleh pendamping yang ditunjuk Komisariat atau cabang (bagi yang tidak memiliki Komisariat). Sasaran didik pendidikan keluarga adalah Lulusan LK I yang terbagi dalam kelompok-kelompok. Bentuk acara dapat dilaksanakan sesuai keinginan peserta. Bentuk dapat berupa forum diskusi kecil, Rihlah, Silaturahmi atau aktifitas lain yang dirancang oleh peserta dan pendamping. Namun harus terdiri dari pembukaan, tilawah, pembahasan hadis Arbain, materi, Qodlya (*sharing* antar individu) dan penutup.

o Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan Peserta berupa tingkat kemampuan komunikasi pendamping. Pendamping mengevaluasi peserta berupa perkembangan tingkat komunikasi antar sesama peserta. Pengurus Komisariat melakukan evaluasi berupa kemampuan pendamping dalam menjaga keutuhan kader dalam HMI.

o Administrasi

Administrasi dalam pendidikan ini tidaklah diperlukan selain administrasi yang mengukur kehadiran peserta dan administrasi evaluasi deskriptif pendamping atas tingkat komunikasi antar sesama kader.

b. Pendidikan Keluarga Semester Kedua**o Tujuan**

Tujuan Pendidikan Keluarga semester pertama adalah mempererat tali ukhuwah antar kader dalam satu lingkungan cabang. Setelah tali ukhuwah satu komisariat terbentuk maka pembentukan komunitas dalam satu kesatuan cabang menjadi hal penting berikutnya. Harapan lainnya adalah munculnya penggerak penggerak baru dalam aktifitas HMI tingkat.

o Meteri pendidikan keluarga semester kedua terdiri dari:

1. Sejarah Islam
2. Idiologi idiologi dunia
3. Pemikiran tokoh-tokoh Islam
4. Umat Islam dalam Dunia Politik
5. Umat Islam dalam Dunia Sosial Budaya
6. Umat Islam dalam Dunia Pendidikan
7. Umat Islam dalam Dunia Hukum
8. Umat Islam dalam Dunia Ekonomi
9. Umat Islam dalam kelangsungan kelestarian ekologi

o Pelaksanaan

Pendidikan Keluarga semester II dilaksanakan Komisariat yang dikoordinir oleh para pendamping yang ditunjuk Komisariat atau cabang (bagi yang tidak memiliki Komisariat). Sasaran didik pendidikan keluarga adalah anggota HMI yang telah melalui Pendidikan Keluarga semester pertama. Pembagian kelompok dapat dirubah atau tetap, juga pendampingnya. Bentuk acara dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan peserta namun unsurnya sama dengan Pendidikan keluarga semester pertama.

o Evaluasi

Evaluasi yang dilaksanakan dilakukan oleh Peserta berupa tingkat kemampuan komunikasi pendampingnya. Pendamping melakukan evaluasi peserta berupa perkembangan tingkat pemahaman peserta atas nilai-nilai keislaman dan tingkat komitmen keorganisasiannya. Pengurus Komisariat melakukan evaluasi berupa kemampuan pendamping dalam menjaga keutuhan kader dalam organisasi HMI.

o Administrasi

Administrasi dalam pendidikan ini tidaklah diperlukan selain administrasi yang mengukur kehadiran peserta dan administrasi evaluasi deskriptif pendamping atas tingkat kebersamaan kader dalam berinteraksi antar sesama angkatannya ataupun dengan selain angkatanya.

c. Pendidikan Keluarga Lanjutan

o Tujuan

Tujuan Pendidikan Keluarga Lanjutan adalah mempererat tali ukhuwah antar kader di lingkungan HMI. Pada tingkatan ini kader diharapkan tidak lagi terkooptasi struktur sosial dan budaya lingkungannya. Kemampuan interaksi pada berbagai lingkungan menjadi *output* yang diharapkan.

o Meteri

Materi pendidikan keluarga terdiri dari:

1. Model dan Metodologi Penelitian
2. Analisis Sosial
3. *Network Actifity Method*
4. Pengelolaan Keuangan Organisasi
5. Pengelolaan Struktur Organisasi
6. Media dan Jurnalistik
7. Strategi dan Teknik Rekayasa.
8. Manajemen Konflik
9. dll

o Pelaksanaan

Pendidikan Keluarga Lanjutan dilaksanakan Komisariat, dikoordinir para pendamping yang ditunjuk Komisariat atau cabang (bagi yang tidak memiliki Komisariat). Sasaran didik Pendidikan Keluarga Lanjutan adalah anggota HMI yang telah melalui Pendidikan Keluarga Semester Kedua. Pembagian kelompok dapat dirubah atau tetap, juga pendampingnya. Bentuk acara dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan peserta namun tetap harus terdiri dari pembuka, tilawah, pembahasan hadis Arbain, penyampaian materi, Qodlya (*sharing* antar individu) dan penutup.

o Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan Peserta berupa tingkat kemampuan komunikasi pendampingnya. Pendamping mengevaluasi peserta pada perkembangan tingkat pemahaman nilai-nilai keislaman dan komitmen keorganisasian-nya. Pengurus Komisariat melakukan evaluasi pendamping dalam menjaga keutuhan kader dalam organisasi HMI.

o Administrasi

Administrasi harus mampu mengukur kemampuan peserta dalam bersosialisasi dan berinteraksi dengan lingkungan diluar komisariat dan diluar HMI-nya. Admisnitrase inilah yang perlu dipersiapkan oleh pendamping.

3. Model Pendidikan Pelatihan Umum

a. Latihan Kader I

o Tujuan

Latihan Kader I (*Basic Training*) bertujuan untuk mengembangkan potensi kreatif mahasiswa agar memiliki kesadaran berproses menjadi seorang muslim yang Kaffah dan mempertegas jati diri sebagai mahasiswa.

o Materi

1. Materi Dasar Keislaman :
 - a. Keyakinan Muslim
 - b. Wawasan Keilmuan
 - c. Wawasan Sosial
 - d. Kepemimpinan
 - d. Etos Perjuangan
 - e. Hari Kemudian
2. Materi Pelengkap Keislman :
 - a. Shirah Nabawiah
 - b. Sejarah Peradaban dan Perjuangan Islam
 - c. Dasar-Dasar Amaliah
3. Materi Ke HMI an :
 - a. Sejarah HMI
 - b. Konstitusi HMI
 - c. HMI dalam Gerakan Kemahasiswaan
 - d. Dasar-Dasar Organisasi
 - e. Keskretariatan dan Atribut HMI
 - f. Azaz Tujuan Usaha dan Independensi
4. Materi Alat :
 - a. Pengantar Logika
 - b. Adab Majelis
5. Materi Lokal

o Pelaksanaan

Latihan Kader I dilakukan oleh Komisariat minimal satu kali dalam satu tahun Elemen pelaksanaannya:

1. Panitia sebagai penyelenggara teknis ditetapkan oleh Komisaraiat atau cabang yang dilengklapi dengan sebuah proprosal kegiatan
2. Pemandu dan Pemateri yang ditugaskan cabang mengelola forum. Pemandu LK I adalah kader HMI lulusan *Senior Course* dan Pemateri adalah kader yang memiliki pengalaman dalam memandu LK I.
3. Peserta merupakan mahasiswa islam yang berkeinginan masuk HMI.
4. Pengurus Komisariat atau cabang merupakan elemen penanggungjawab dari pelaksanaan LK I. Inilah letak tanggungjawab akhir atas pelaksanaan LK I.

- o Administrasi
 - a. Administrasi dalam LK I terdiri dari:
Administrasi kepanitiaan berupa:
 - a. Surat menyurat kegiatan
 - b. Laporan pertanggungjawaban kegiatan
 - 2. Administrasi Kepemanduan, buku rekam proses kegiatan yang berisi:
 - a. Gambaran perkaderan HMI
 - b. Gambaran Latihan Kader I
 - c. Biodata Peserta
 - d. Absensi Peserta
 - e. Rekam Proses Materi
 - f. Lembar evaluasi pemandu, pemateri dan panitia
 - g. Surat Keputusan Kelulusan peserta dalam hal kelulusan LK I
 - 3. Administrasi Kepengurusan Komisariat/Cabang yang terdiri dari:
 - a. Surat Keputusan Pembentukan Panitia
 - b. Proposal kegiatan
 - c. Surat Permohonan Pemandu dan Pemateri
 - d. Surat Keputusan Pengangkatan Anggota HMI (hanya oleh cabang)
- o Evaluasi Pelaksanaan
 - 1. Evaluasi dilakukan oleh:
 - 2. Peserta, terdiri dari: Evaluasi Pemandu, Pemateri dan Panitia
 - 3. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
 - 4. Tim Pemandu, evaluasi peserta LK I
 - 5. Pengurus Komisariat, evaluasi panitia dan peserta
 - 6. Pengurus Cabang, evaluasi kualitas pemandu, pemateri dalam satu musim LK I
- b. Latihan Kader II (Intermediate Training)
 - o Tujuan

Latihan Kader II (*Intermediate Training*) merupakan LK tingkat lanjut yang merupakan media aktualisasi dan pengembangan potensi kreatif secara mandiri dengan berpedoman pada nilai dasar keislaman untuk menumbuhkan kemampuan analitis dalam merespon persoalan keumatan dengan ketegasan sikap.
 - o Materi
 - 1. Materi Teoritik
 - a. Dasar-Dasar Filsafat
 - b. Dialektika Ideologi
 - c. Pembentukan Masyarakat Kontemporer

2. Materi Realita Keislaman
 - a. Implementasi Tauhid Dalam Wacana Keumatan
 - b. Islam Dan Problematika Sains Kontemporer
 - c. Telaah Kritis Sistem Sosial Islam
 3. Materi Gerakan Pembaharuan
 - a. Gerakan Pembaharuan Ummat Islam Dunia
 - b. Dinamika Kehidupan Ummat Islam Indonesia
 - c. Gerakan Dakwah Lokal
 4. Materi ke-HMI-an
 - a. Khittah Gerakan sebagai paradigma gerakan
 - b. HMI dalam setting gerakan umat
 - c. Relevansi perjuangan HMI
 5. Materi Alat
 - a. Strategi dan taktik pemberdayaan masyarakat
 - b. Metodologi penelitian sosial
 - c. Media dalam dialektika opini masyarakat
- o Pelaksanaan
- Latihan Kader II sebaiknya dilakukan oleh Pengurus Cabang minimal sekali satu tahun. Elemen pelaksanaannya:
1. Panitia sebagai penyelenggara teknis ditetapkan oleh cabang yang dilengkapi dengan sebuah proposal kegiatan
 2. Pemandu ditugaskan cabang untuk menentukan tema, pemateri dan menseleksi peserta LK II serta mengelola forum. Pemandu LK II adalah pemateri LK I yang telah mengisi Materi LK I dalam jumlah tertentu.
 3. Pemateri dalam LK II merupakan pihak-pihak yang kompeten dalam penyampaian materi baik itu dari kader HMI maupun dari luar HMI.
 4. Peserta merupakan kader HMI yang telah lulus LK I dan telah lulus dalam proses seleksi peserta LK II oleh tim pemandu LK II.
 5. Pengurus Cabang merupakan elemen penanggungjawab dari pelaksanaan LK II. Disinilah letak tanggungjawab akhir atas semua bentuk pelaksanaan LK II secara kualitas maupun kuantitas.
- o Administrasi
- Administrasi dalam LK II terdiri dari:
1. Administrasi kepanitiaan berupa:
 - a. Surat menyurat kegiatan
 - b. Laporan pertanggungjawaban kegiatan

2. Administrasi Kepemanduan, buku rekam proses kegiatan yang berisi:
 - a. Gambaran Perkaderan HMI dan Latihan Kader II
 - b. Biodata dan absensi Peserta
 - c. Rekam Proses Materi
 - d. Lembar evaluasi pemandu dan panitia
 3. Administrasi Kepengurusan Cabang yang terdiri dari:
 - a. Surat Keputusan Pembentukan Panitia
 - b. Proposal kegiatan
 - c. Surat Permohonan Pemandu dan Pemateri
- o Evaluasi
- Evaluasi dilakukan oleh:
- b. Peserta, terdiri dari: Evaluasi Pemandu dan Panitia
 - c. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
 - d. Tim Pemandu, evaluasi peserta LK II
 - e. Pengurus Cabang, evaluasi kualitas pemandu
- c. Latihan Kader III (*Advanced Training*)
- o Tujuan
- Latihan Kader III (*Advanced Training*) adalah jenjang pembinaan dan pengembangan kader dalam memformulasikan gagasan-gagasan kreatifnya (konseptional dan operasional) dan dalam mengantisipasi berbagai persoalan keumatan sehingga yang akhirnya mampu memberi solusi alternatif pada rekayasa masa depan umat. Atas dasar tersebut maka LK III di format dalam bentuk eksperimentasi. Eksperimentasi ini dapat berupa penelitian maupun simulasi lapangan. Materi yang hadir hanya untuk membangkitkan memori peserta atas pembacaan mereka terhadap lingkungan sekitar sebagai dasar lahirnya gagasan-gagasan perubahan.
- o Materi
1. Materi Konsepsi Realitas
 - a. Konsepsi Politik
 - b. Konsepsi Ekonomi
 - c. Konsepsi Pendidikan
 - d. Konsepsi Hukum
 - e. Konsepsi Lingkungan
 2. Tema Konsepsi Alat
 - a. Metodologi Penelitian
 - b. Analisis Lingkungan
 - c. Metodologi Gerakan

o Pelaksanaan

Pelaksanaan LK III dilakukan oleh Pengurus Besar minimal sekali dalam dua tahun.

Elemen pelaksanaannya:

1. Panitia sebagai penyelenggara teknis adalah dari cabang yang ditetapkan oleh Pengurus Besar.
2. Pemandu ditugaskan PB untuk menentukan tema, pemateri dan menseleksi peserta serta mengelola forum LK III. Pemandu LK III adalah kader HMI yang telah menjadi pemandu LK II dan lulus LK III. Peran pemandu dalam LK III hanya sebagai fasilitator. Sehingga peran peserta mendapat porsi yang lebih besar dalam pengelolaan forum.
3. Pemateri dalam LK III merupakan pihak-pihak yang kompeten dalam penyampaian, materi baik itu dari kader HMI maupun dari luar HMI.
4. Peserta merupakan kader HMI yang telah lulus LK II dan telah lulus dalam proses seleksi peserta LK III oleh tim pemandu LK III.
5. Pengurus Besar merupakan penanggungjawab dari pelaksanaan LK III secara kualitas maupun kuantitas.

o Administrasi

Administrasi pelaksanaan Latihan Kader III terdiri dari:

1. Administrasi kepanitiaan berupa:
 - a. Surat menyurat kegiatan
 - b. Laporan pertanggungjawaban kegiatan
2. Administrasi Kepemanduan, buku rekam proses kegiatan yang berisi:
 - a. Gambaran Perkaderan dan Latihan Kader III HMI
 - b. Biodata dan Absensi Peserta
 - c. Rekam Proses Materi
 - d. Lembar evaluasi pemandu dan panitia
3. Administrasi Kepengurusan Cabang yang terdiri dari:
 - a. Surat Keputusan Pembentukan Panitia
 - b. Proposal kegiatan
 - c. Surat Permohonan Pemandu dan Pemateri

o Evaluasi Kegiatan

Evaluasi dilakukan oleh:

1. Peserta, terdiri dari: Evaluasi Pemandu dan Panitia
2. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
3. Tim Pemandu, evaluasi peserta LK III
4. Pengurus Besar, evaluasi kualitas pemandu dan peserta

4. Model Pendidikan Pelatihan Khusus

a. Kursus Keorganisasian

1. Tujuan

Kursus Keorganisasian bertujuan meningkatkan keahlian atau kemampuan kader dalam pengelolaan organisasi, baik dalam peran-peran tertentu maupun secara keseluruhan. Tujuan Akhir dari Kursus ini tidak lain adalah peningkatan kualitas pengelolaan organisasi HMI dari waktu ke waktu. Peningkatan melalui kursus diperlukan karena HMI memiliki siklus dan pergantian kader dari waktu ke waktu dalam pengelolaan organisasi. Sehingga perlu transfer kemampuan dari pihak generasi awal ke generasi berikutnya. Kursus ini adalah salah satu wahana terbaik dalam melakukan transformasi keahlian ini.

Namun demikian karena kursus ini bisa bersifat terbuka untuk umum maka tanpa menghilangkan kepentingan kader, maka tujuan kursus dapat diarahkan untuk masyarakat luas.

2. Bentuk

Bentuk bentuknya berupa kursus yang berkaitan dengan keorganisasian baik itu keorganisasian HMI maupun keorganisasi secara umum. Contohnya:

- a. Kursus Manajemen Organisasi
- b. Kursus Administrasi Organisasi
- c. Kursus Keuangan Organisasi
- d. Kursus Manajemen Massa

3. Pelaksanaan

Kursus keorganisasian lebih ditekankan bagi para pengurus HMI, mulai dari tingkat Komisariat sampai tingkat pusat. Sehingga pelaksanaannya lebih baik atas inisiatif dari struktur kepengurusan HMI, walaupun peserta yang dilibatkan terbuka untuk kader HMI dan umum. Elemen kegiatan berupa pemandu atau pemateri dapat diambil dari luar Kader HMI.

4. Administrasi

Administrasi yang dipersiapkan sama dengan administrasi Latihan Kader II namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus.

5. Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

- a. Peserta: Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
- b. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
- c. Tim Pemandu, evaluasi peserta
- d. Pengurus evaluasi kualitas pemandu dan peserta

b. Kursus Keahlian**1. Tujuan**

Kursus Keahlian bertujuan meningkatkan kapasitas kader dalam bentuk keterampilan diri. Harapannya kader memiliki alat dalam melakukan gerak perjuangan di lingkungan masyarakat luas. Namun demikian karena kursus ini bisa bersifat terbuka maka tanpa menghilangkan kepentingan kader, kursus ini dapat ditujukan bagi masyarakat luas lainnya juga.

2. Bentuk

Bentuknya berupa training keahlian dan training tematik, antara lain:

- a. Training Manajemen Dakwah
- b. Training Jurnalistik
- c. Training Politik
- d. Training Lingkungan
- e. Training Ekonomi dan kewirausahaan
- f. Training Advokasi
- g. Training Pelaksanaan Penelitian

3. Pelaksanaan

Kursus keahlian lebih ditekankan untuk para kader HMI yang memiliki keaktifan dalam lembaga keorganisasian HMI ataupun lembaga masyarakat lainnya. Sehingga pelaksanaannya didasarkan pada kecenderungan minat dan bakat kader baik yang sudah tersalurkan maupun masih potensial. Elemen kegiatan berupa pemandu atau pemateri dapat diambil dari luar Kader HMI kecuali jika Kursus memiliki jumlah peserta yang lebih banyak (dominan) dari internal HMI dibandingkan jumlah peserta dari luar HMI atau jika kursus dilaksanakan untuk menjalankan kepentingan khusus organisasi HMI.

4. Administrasi

Seperti halnya administrasi yang dimiliki Kursus Keorganisasian, kursus keahlianpun perlu menyiapkan administrasi yang sama dengan administrasi Latihan Kader II namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus keahlian itu sendiri.

5. Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

- a. Peserta, Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
- b. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
- c. Tim Pemandu, evaluasi peserta
- d. Pengurus, evaluasi kualitas pemandu dan peserta

c. Kursus Kedirian

1. Tujuan

Kursus Kedirian bertujuan meningkatkan kapasitas pengendalian diri dan aktualisasi potensi diri yang belum terwujudkan. Harapannya kader mampu bersikap dengan benar dan tepat dalam menghadapi lingkungan sekitar dirinya. Kursus kedirian ini juga dapat juga bertujuan meningkatkan kemampuan pengendalian diri masyarakat selain kader HMI.

2. Bentuk

Bentuk bentuknya berupa training keahlian dan training tematik-tematik. Beberapa contohnya adalah sebagai berikut:

- a. Training Kepemimpinan
- b. Training Pengenalan Diri
- c. *Achievement Motivation Training*
- d. Training Kecerdasan emosional
- e. Training Kecerdasan Sipiiritual
- f. Training Manajemen Konflik
- g. *Anger Management Training*
- h. Training Pemetaan Potensi Diri

3. Pelaksanaan

Kursus kedirian ini dapat ditujukan bagi semua kelompok kader yang ada, sehingga pelaksanaannya lebih baik berdasarkan keinginan kader sendiri bukan merupakan paksaan struktur HMI. Pemandu atau pematerynya dapat diambil dari luar Kader HMI baik itu sebagian atau secara keseluruhan.

4. Administrasi

Administrasi yang dipersiapkan sama dengan administrasi Latihan Kader III namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus.

5. Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

- a. Peserta, Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
- g. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
- h. Tim Pemandu, evaluasi peserta
- i. Pengurus evaluasi kualitas pemandu dan peserta

BAB IV

PENGELOLAAN MODEL KEGIATAN

1. Gambaran Umum

Kegiatan adalah aktivitas yang dilakukan secara sadar dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi diri kader baik secara sendiri maupun bersama. Model kegiatan ini bertujuan untuk memberikan alternatif aktivitas sebagai bagian dari perkaderan yang secara strategis memberikan peluang dan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan dirinya dalam skala lebih luas.

Satu hal yang sangat perlu dipersiapkan oleh berbagai pihak terutama pengurus struktural HMI dalam menjalankan pengelolaan perkaderan dalam bentuk Kegiatan adalah pemetaan Kader. Pemetaan Kader ini mencakup pemetaan potensi yang belum atau sudah terlihat, pemetaan komitmen kader dengan organisasi HMI, pemetaan kesesuaian wadah aktifitas yang ada dilingkungan sekitar dengan minat dan bakat kader. Pemetaan yang diperlukan juga adalah pemetaan kemampuan organisasi untuk mengelola kader dalam bentuk kegiatan pada titik yang diharapkan dan ditentukan melalui mekanisme pengambilan keputusan organisasi.

Pemetaan ini sangat perlu dilakukan agar pengelolaan kader dalam proses perkaderan bentuk kegiatan berjalan secara efektif dan efisien. Pengelolaan model Kegiatan ini sendiri dapat diorientasikan pada:

a. Peningkatan keshalehan

Yaitu suatu upaya meningkatkan dan mengem-bangkan kualitas diri secara individual dan senantiasa dzikrullah, baik dalam keadaan duduk, berdiri atau berbaring untuk mencapai level */maqam* ketaqwaan, sehingga mampu memahami dan mencerap kebenaran ayat-ayat qauliyah dan kauniyah.

b. Mempertegas eksistensi dan jati diri

Yaitu suatu proses pendewasaan atau pema-angan diri sehingga terbangun eksistensi dan jati diri yang mantap sebagai perwujudan kepribadian kader yang ideal, sebagaimana terformulasi dalam kader cita ulul al baab.

c. Profesionalitas

Yaitu upaya meningkatkan keahlian seorang kader menuju profesionalisme sesuai dengan kemampuan dan keahlian setiap anggota baik dalam hal kepemimpinan, keorganisasian, kemahasiswaan, maupun keilmuan.

d. Pengembangan diri

Yaitu upaya untuk berperan aktif dalam mengembangkan dan mengaktua-lisasikan profesionalitas diri di kehidupan kampus dan masyarakat.

2. Bentuk Kegiatan

Pengelolaan perkaderan dengan model kegiatan memiliki ragam dan variasi bentuknya. Jika dilihat dari jumlah kader yang terlibat maka pengelolaan perkaderan dengan model kegiatan dapat dibagi menjadi 2 bentuk yaitu Kegiatan kolektif dan Kegiatan Individu. Jika dilihat dari wahana kegiatan tersebut maka pengelolaan perkaderan dengan model kegiatanpun dapat dibagi menjadi Kegiatan dalam bentuk Kepengurusan dan dalam bentuk kepanitiaan serta dalam bentuk forum.

a. Kegiatan Individu

o Tujuan

Tujuan kaderisasi model kegiatan dalam bentuk Kegiatan Individu adalah pembentukan Kualitas personal pada kader dalam kesehariannya. Kualitas ini berupa Kualitas Belajar, Kualitas Berinteraksi, dan Kualitas Bersikap. Tujuan tersebut dapat dibahasakan berupa Peningkatan aspek kognitif, afektif, psikomotorik dan menguatkan IQ, EQ dan SQ

o Bentuk

1. Muhasabah
2. Tadzkiyatun Nafs
3. Mengikuti berbagai kegiatan yang meningkatkan kualitas diri

o Pelaksanaan

Kegiatan individu yang dimaksud disini adalah segala aktifitas individual sehari-hari. Akibatnya pada tingkat teknis sang kader memiliki wilayah otoritas yang tidak bisa dimasuki oleh perkaderan organisasi. Besarnya wilayah pada aktifitas keseharian kader yang bisa masuk dalam format kaderisasi organisasi tergantung kesepakatan antara pendamping kader dan kader itu sendiri. Namun demikian satu hal yang harus dipegang adalah aktifitas kader tidak boleh bertentang atau bahkan merugikan aktifitas organisasi. Peran pendamping adalah pemberi tauladan dalam beraktifitas di keseharian. Artinya sang pendampinglah yang selalu mengajak, mendorong dan menemani kader dalam perjalanan aktifitas individu keseharian menuju nilai-nilai yang diyakini baik.

o Administrasi dan Evaluasi

Pada aktifitas Individu administrasi yang perlu disiapkan hanyalah berita acara pendampingan yang disusun oleh sang pendamping. Berita acara ini akan memantau sejauh mana peningkatan kualitas hidup sang kader atas ajakan dan dorongan sang Pendamping dengan baik dan benar. Evaluasi ini akan menjadi bahan penilaian Pengurus Komisariat dalam menentukan tingkat kualitas kader dalam pengelolaan dirinya.

b. Kegiatan Kolektif (bersama)**o Tujuan**

Tujuan kaderisasi model kegiatan dalam bentuk Kegiatan Kolektif atau bersama juga untuk membentuk Kualitas personal pada kader dalam kesehariannya. Kualitas ini berupa Kemampuan berinteraksi dengan lingkungan yang didasari atas kemampuan memberi nilai tambah dalam dinamika lingkungannya. Tujuan lainnya adalah menumbuhkembangkan daya kreasi dan inovasi kader dalam memberikan solusi atas problematika lingkungan sosialnya.

o Bentuk

Sebenarnya banyak bentuk kegiatan yang dapat dilakukan secara bersama (lebih dari satu orang. Namun kita dapat mengambil beberapa contoh yang sering dilakukan oleh kader HMI selama ini secara bersama-sama

1. Kajian.
2. Bakti Sosial
3. Advokasi
4. Out Bound
5. Penelitian
6. dan lain sebagainya

o Pelaksanaan

Pada dasarnya kegiatan Kolektif (bersama) yang dimaksud disini adalah segala aktifitas yang melibatkan lebih dari satu individu. Memang akibatnya bentuk kegiatan yang dapat dilihat sangatlah banyak. Namun dapat diambil titik fokus pada wilayah kesepakatan atas pelaksanaan kegiatan tersebut. Pedoman perkaderan akan berbicara semua bentuk kegiatan bersama yang disepakati dalam forum struktur HMI.

Sehingga pelaksanaan kegiatan bersama harus melibatkan unsur struktur organisasi dan ada pemantuan atas pelaksanaan kegiatan yang dijalankan atas dasar kesepakatan tersebut. Memperbanyak jumlah atau varian kegiatan bersama sangatlah penting dalam membuat kesepakatan dan dalam menjalankan kegiatan kolektif ini. Hal ini untuk menstimulus daya kreasi kader dalam beraktifitas dan menekan rasa jenuh dalam beraktifitas di HMI.

o Administrasi dan Evaluasi

Pada aktifitas Kolektif administrasi yang perlu disiapkan adalah administrasi yang mampu mengukur tingkat keterlibatan peserta dan administrasi evaluasi atas daya inovasi dan kerasi para kader. Semua administrasi ini dipersiapkan oleh para pengurus yang memimpin pelaksanaan kegiatan

c. Kegiatan pada Kepengurusan

1. Tingkat Komisariat

o Tujuan

Tujuan Kederisasi model kegiatan dalam bentuk Kepengurusan ditingkat Komisariat adalah untuk memunculkan kekuatan kader dalam berinteraksi dan berorganisasi di lingkungan struktur Komisariat. Ciri khas kekuatan berinteraksi dan berorganisasi yang ada pada tingkat komisariat adalah semangat kekeluargaan. Artinya kemampuan berinteraksi dan berorganisasi bukan atas dasar persaingan yang saling menyingkirkan namun atas dasar saling tolong menolong, saling menghormati dan saling mengasihi dengan semangat kekeluargaan

o Bentuk

Kegiatan kegiatan yang dibuat dalam aktifitas Komisariat memiliki bentuk yang sangat variatif dengan warna kekeluargaan yang dominan. Akhirnya mekanisme-mekanisme yang berjalanpun dalam berbagai kegiatan di Komisariat juga lebih banyak mekanisme pendekatan kekeluargaan. Bentuk kegiatan yang diperuntukan bagi kader di Komisariat antara lain:

1. Rihlah,
2. Silaturahmi,
3. Diskusi kecil,
4. Belajar Bersama,
5. Kajian rutin.

o Pelaksanaan

Memastikan keikutsertaan kader dalam berbagai kegiatan Komisariat adalah tanggungjawab pendamping kelompok kader, sedangkan pihak yang bertanggungjawab atas keterlaksanaannya adalah Pengurus Komisariat. Bentuknya lebih ditekankan pada usulan kader begitupun pengelolaannya. Intinya mereka melakukan sesuatu untuk mereka. Pendamping kelompok memastikan semua kader ikut dan Pengurus Komisariat memastikan pelaksanaannya berjalan dengan baik melalui dukungan struktural.

o Administrasi dan evaluasi

Administrasi yang diutamakan dalam kaderisasi dalam model kegiatan terdiri dari tiga bagian yaitu laporan aktifitas yang dibuat kader, laporan aktifitas dibuat pendamping dan laporan kegiatan yang dibuat pengurus Komisariat. Semua laporan ini dievaluasi secara bersama oleh kader, pendamping dan Pengurus Komisariat secara bersama di forum Komisariat.

2. Tingkat Cabang

o Tujuan

Tujuan Kederisasi model kegiatan dalam bentuk Kepengurusan ditingkat Cabang memiliki tujuan untuk memunculkan kekuatan kader dalam berinteraksi dan berorganisasi di lingkungan struktur Cabang. Berbeda dengan komisariat pada lingkungan cabang ciri khas yang muncul adalah warna dan suasana formalitas dan kebakuan dalam pola-pola kerja struktur. Sehingga segala sesuatu yang dilakukan pada tingkat cabang harus berdasarkan pedoman-pedoman organisasi yang berlaku. Bahkan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang muncul di anjurkan melalui mekanisme peradilan bukan mekanisme kompromi.

o Bentuk

Kegiatan kegiatan dalam aktifitas Cabang merupakan kegiatan-kegiatan yang telah terencana dalam mekanisme struktur organisasi cabang. Akhirnya mekanisme-mekanisme yang berjalanpun lebih banyak melalui pendekatan formal yang baku dan sistematis. Bentuk kegiatannya antara lain:

1. Seminar,
2. Training,
3. Advokasi,
4. Media,
5. Kajian terkurikulum.

o Pelaksanaan

Memastikan keikutsertaan kader dalam berbagai kegiatan Cabang secara baik dan benar adalah tanggungjawab pendamping kelompok dan Pengurus Komisariat bagi para kader yang sudah melewati masa pendampingan. Pihak yang bertanggungjawab atas kepastian terlaksananya kegiatan adalah Pengurus Cabang. Bentuk-bentuk kegiatan lebih ditekankan pada kegiatan yang sudah tersusun dalam perencanaan Cabang. Keikutsertaan para kader yang tidak masuk dalam struktur Pengurus Cabang memiliki peran sebagai pelaksana kegiatan dan para kader yang masuk dalam struktur Pengurus Cabang memiliki peran perencana kegiatan.

o Administrasi dan Evaluasi

Administrasi yang diutamakan dalam kaderisasi dalam model kegiatan terdiri dari dua bagian yaitu laporan kualitas aktifitas kader yang dibuat oleh Pengurus Cabang laporan kualitas aktifitas kader yang dibuat oleh pendamping kelompok kader dan pengurus Komisariat.

3. Tingkat Pusat

o Tujuan

Tujuan Kederisasi model kegiatan dalam bentuk Kepengurusan ditingkat Pusat adalah memunculkan kekuatan kader dalam berinteraksi dan beorganisasi di lingkungan struktur Pengurus Besar. Ciri khas yang dimilikinya adalah warna aktifitas dengan dominasi bentuk pembuatan kebijakan dan jaringan. Sehingga aktifitas akan selalu merupakan sebuah bentuk strategi atas nama organisasi dalam dataran konsep maupun pada datran teknis. Akibatnya perhitungan untung rugi yang didasarkan atas pembacaan realitas lingkungan luar akan menjadi sangat dominan.

o Bentuk

Kegiatan kegiatan yang dibuat dalam aktifitas tingkat Pusat merupakan kegiatan-kegiatan yang sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal dalam bentuk penciptaan kebijakan-kebijakan dan jaringan-jaringan. Akhirnya keikutsertaan kader dalam aktifitas kader bersifat tetap dalam jangka waktu tertentu. Bentuk kegiatan yang diperuntukan bagi kader ditingkat kepengurusan cabang antara lain:

1. Penyusunan Kebijakan,
2. Penelitian dan pengembembangan,
3. Koordinasi Keorganisasian,
4. Pembangunan Jaringan Kerja,

o Pelaksanaan

Memastikan keaktifan kader dalam kerja struktur Pengurus Besar secara baik dan benar adalah tanggungjawab Pengurus Cabang, namun kualitas kegiatan adalah tanggungjawab Pengurus Besar. Bentuk kegiatan lebih ditekankan pada pembuatan regulasi dan kebijakan hubungan organisasi dengan dunia luar. Oleh sebab itu kader di biasakan membuat kebijakan dengan lingkungan eksternal yang mudah berubah dan penuh manipulasi. Kader harus ditekankan atas kesesuaian antara arah gerak dan tujuan organisasi dengan arah keberpihakan dari kerbijakan itu sendiri.

o Administrasi dan Evaluasi

Administrasi pada model kegiatan dalam kepengurusan tingkat pusat terdiri dari laporan kualitas aktifitas kader di PB yang dibuat Pengurus Besar dan Pengurus Cabang yang bersangkutan dengan kader. Oleh sebab itu laporan aktifitas kader di PB harus diberikan kepada cabang secara periodik dan adminitrasi laporan kualitas kader tersebut di letakan di LPJ.

d. Kegiatan Kepanitiaan

o Tujuan

Tujuan Kederisasi model kegiatan dalam bentuk Kepanitiaan adalah pembentukan kapasitas diri kader dalam pengambilan peran dan pembuatan keputusan dalam suatu lingkungan aktifitas yang terorganisir. Keluaran akhirnya adalah kemampuan kader dalam menjalankan tanggungjawab yang diemban sesuai dengan peran yang diambarnya.

o Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan dalam wujud kepanitiaan memiliki ciri khas adanya jangka waktu yang ditentukan, sumber daya yang dialokasikan dan yang dicarikan serta spesifikasi aktifitas yang terjelaskan. Oleh sebab itu pelibatan kader dalam kegiatan kepanitiaan harus memperhatikan waktu luang yang dimiliki sang kader, kemampuan teknis yang telah ada dan kapasitas mental yang terbentuk. Ketiga hal ini akan menjadi faktor pertimbangan utama dalam pemberian peran dalam kepanitiaan bagi sang kader. Penanggungjawab utama dalam ketepatan pembagian peran pada kader terletak pada Pengurus Komisariat yang menentukan Kepanitiaan ini. Sedangkan pendamping kader hanya bertanggungjawab atas pemberian dorongan dan konsultasi aktifitas pada kader

o Administrasi dan Evaluasi

Administrasi ini berbentuk pendeskripsian kegiatan kepanitiaan yang cukup jelas bagi kader. Tanpa ada kejelasan pendiskripsian ini, pelaksanaan peran dan tanggungjawab oleh kader tidak akan ada optimal. Pengurus Komisariat mengevaluasi kemampuan kader dalam menyelesaikan tanggungjawabnya. Pendamping Kader mengevaluasi atas kemampuan kader dalam mengatasi konflik-konflik peran yang kemudian muncul selama kepanitiaan. Kader sendiri melakukan evaluasi atas pelaksanaan kepanitiaan yang dijalankan.

BAB V**PENGELOLAAN MODEL JARINGAN****1. Gambaran Umum**

Jaringan adalah bentuk-bentuk hubungan organisasi HMI dengan organisasi-organisasi diluar HMI atau bentuk-bentuk hubungan kader HMI dengan lembaga lain melalui partisipasi anggota HMI dilembaga tersebut. Organisasi-organisasi diluar HMI tersebut dapat dibedakan secara garis besar berdasarkan cakupan wilayah seperti lokal, nasional dan internasional. Namun demikian, dapat juga diuraikan menurut relasi kekuasaan kontemporer yakni Negara, masyarakat sipil, dan kelompok pemodal. Prespektif lain untuk membedakan jaringan adalah menurut sektor yaitu politik, ekonomi dan sosial budaya.

Model jaringan atau kemitraan bagi HMI adalah kegiatan yang dilakukan secara kelembagaan dalam kaitannya dengan lembaga lain yang diproyeksikan sebagai media sosialisasi visi dan misi dengan mengembangkan strategi organisasi sebagai implementasi atas pemahaman pluralitas dan inklusifitas organisasi HMI. Turunan atas pemahaman itu dalam khasanah organisasi HMI adalah bentuk-bentuk aktifitas kader dalam kegiatan organisasi untuk mewujudkan tujuan perkaderan dan perjuangan HMI, sehingga hubungan kader HMI dan organisasi HMI dengan lembaga lain memiliki hubungan yang erat dan sinergis dengan proses perkaderan dan perjuangan HMI.

2. Tujuan

Pengelolaan jaringan sebagai media perkaderan diperlukan karena dua alasan, yaitu karena kader dituntut untuk mengenal dan mampu menggerakkan lingkungannya dan karena organisasi menuntut terwujudnya tujuan-tujuan HMI di lingkungan kehidupannya. Ketika berfokus pada kader maka pengelolaan perkaderan dengan media jaringan dijalankan agar kapasitas diri kader berkembang tanpa harus teraliansi oleh perjalanan dinamika lingkungannya. Maka jika ada dukungan dari lingkungan perguruan tinggi dan masyarakat sekitarnya terhadap aktifitas kader-kader HMI ataupun aktifitas organisasi HMI merupakan indikasi bahwa kader HMI dan organisasi HMI memberikan manfaat baik kepada lingkungannya. Maka wajar jika kader-kader HMI pada tingkatan cabang harus berusaha untuk mewujudkan tatanan masyarakat yang diridlai Allah SWT. Oleh sebab itu pengelolaan perkaderan HMI model jaringan memiliki tujuan:

- a. Mendiseminasikan visi misi HMI
- b. Meningkatkan Daya Survivalitas kader dalam berinteraksi di masyarakat luas.
- c. Alat rekayasa pembentukan masyarakat yang diridlai Allah SWT.

3. Bentuk Jaringan

Jaringan dalam organisasi HMI dapat dilihat dari tiga perspektif dan kemudian terbagi lagi dalam bentuk dan pola jaringan. Ketiga perspektif tersebut adalah perspektif keterlibatan, perspektif kewilayahan dan perspektif sasaran.

a. Dari persepektif keterlibatan, HMI membagi jaringan menjadi:

- o Jaringan Kesertaan Kader

Jaringan ini terbentuk ketika HMI telah mengidentifikasi atas keterlibatan kadernya pada organisasi lain yang memiliki potensi untuk bekerjasama dengan organisasi HMI atau untuk menjadi wadah latihan kader atas potensi yang ia miliki, dimana potensi tersebut adalah potensi yang berguna bagi HMI.

- o Jaringan Pengutusan Kader

Jaringan ini terbentuk ketika HMI melakukan kerjasama dengan lembaga lain dan menyebabkan harus mengutus kader HMI untuk ikut serta dalam aktifitas kerjasama tersebut sebagai duta HMI

b. Dari persepektif Kewilayahan, HMI membagi jaringan menjadi:

- o Jaringan Lokal

Jaringan Lokal merupakan jaringan yang terbentuk dalam wilayah cabang HMI. Jaringan ini dibentuk dan dijalankan oleh cabang-cabang HMI itu sendiri.

- o Jaringan Nasional

Jaringan Nasional merupakan jaringan yang terbentuk dalam cakupan wilayah kerja lebih dari satu cabang HMI. Artinya jaringan ini dibentuk dan dijalankan oleh Pengurus Besar HMI dan dapat dengan melibatkan kader-kader yang ada di cabang-cabang HMI diwilayah tersebut.

- o Jaringan Internasional

Jaringan Internasional merupakan jaringan yang terbentuk dalam cakupan lintas negara. Jaringan ini dibentuk dan dijalankan oleh Pengurus Besar HMI dan dapat dengan melibatkan kader-kader yang ada di seluruh cabang HMI.

c. Dari persepektif objek sasaran, HMI membagi jaringan menjadi:

- o Jaringan Kemahasiswaan

Jaringan kemahasiswaan merupakan jaringan yang dibentuk atas kesamaan status, yaitu status sebagai mahasiswa. Namun ruang lingkup aktifitasnya dapat berupa apa saja.

- o Jaringan Masyarakat non kemahasiswaan

Jaringan Masyarakat non kemahasiswaan merupakan jaringan yang dibentuk atas kesamaan status, yaitu status sebagai mahasiswa. Namun ruang lingkup aktifitasnya dapat berupa apa saja yang sesuai dengan visi dan misi HMI.

4. Strategi Pembentukan Jaringan

Jaringan dapat dibentuk pada level apapun dan dengan pihak manapun dengan memperhatikan asas-asas sebagai berikut :

- a. Jaringan merupakan bentuk perwujudan operasional atas segala bentuk peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman HMI
- b. Menjunjung tinggi asas independensi, artinya jaringan dibangun dengan tanpa mengorbankan nilai dan idealitas yang dibangun organisasi HMI.
- c. Membawa maslahat untuk kehidupan keumatan dan bagi perjuangan pembebasan kaum mustadhafien
- d. Mampu menunjukkan nilai-nilai moral perjuangan dan pergerakan yang dimiliki oleh organisasi HMI.
- e. Mampu menegakan nilai-nilai keadilan.
- f. Dijalankan secara legal bagi organisasi HMI dan transparan bagi struktur HMI.

Dasar pembentukan jaringan tersebutlah yang harus dipegang di tiap waktu saat kader atau lembaga HMI beraktifitas dalm lingkungan kerja jaringan organisasi. Atas dasar pegangan diatas barulah HMI bisa secara organisatoris menggerakkan kadernya dalam proses pembentukan dan penjalanan jaringan kerja yang diinginkan. Pengorganisasian kader dalam proses perkaderan di jaringan HMI dapat dijalankan dengan langkah-langkah:

- a. Memetakan jaringan-jaringan yang dapat diciptakan atas dasar kemampuan memperjuangkan nilai-nilai yang di pegang.
- b. Melakukan kerjasama dengan jaringan yang dituju dalam lingkup terbatas ataupun lingkup yang luas.
- c. Pemetaan minat dan bakat kader baik yang masih tersimpan ataupun yang telah terlihat.
- d. Mengutus kader-kader berpotensi untuk berpartisipasi aktif dalam jaringan yang telah dibentuk untuk menjalankan peran sebagai duta organisasi sehingga misi dan visi HMI tersampaikan pada publik.
- e. Menempatkan para kader-kader untuk berpartisipasi aktif dalam jaringan yang telah dibentuk dalam menjalankan peran sebagai duta organisasi sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya untuk meningkatkan profesionalitas kader dan daya tahan kader atas lingkungan sekitarnya.
- f. Mensuport kader-kader berpotensi yang telah berpartisipasi aktif dalam lembaga lain dimana potensi tersebut dibutuhkan juga bagi HMI di kemudian waktu.
- g. Melakukan evaluasi atas efektifitas jaringan dalam meningkatkan kualitas diri kader dan komitmen diri kader terhadap organisasi HMI.

5. Jaringan HMI pada lembaga Lainnya

Pembentukan jaringan HMI antar lembaga dalam konteks Perkaderan dilakukan dengan mekanisme pengutusan kader dalam mewujudkan atau menjalankan kerjasama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang kader HMI yang diutus ke lembaga-lembaga jaringan HMI harus melalui seleksi dan penunjukan resmi melalui Surat Keputusan atau keputusan rapat pengurus. Dengan demikian sosok kader yang diutus dalam menjalankan kerjasama pada jaringan tersebut menjadi tepat dan bermanfaat.

Mekanisme ini tentunya memiliki keterbatasan waktu sehingga tiap waktu harus ditinjau ulang apakah aktifitas jaringan dapat dilanjutkan atau dihentikan atau apakah kader yang diutus dapat diganti atau tidak diganti. Pemilihan figur kader tersebut harus berdasarkan syarat atas kemampuan kader dalam menunjukkan identitas organisasi dan kemampuan kader dalam menjalankan kerjasama tersebut. Kriteria atau syarat tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Merupakan figur yang tidak tercela dalam organisasi HMI
- Mampu memberikan pengenalan identitas HMI
- Mampu bergerak dengan independen seperti yang ditetapkan organisasi
- Mampu menjalankan peran dan fungsi yang diamanahkan.
- Mampu membuat laporan tertulis pada struktur kepengurusan secara periodik atau pada saat diminta pimpinan HMI.

Perkaderan dengan mekanisme utusan memiliki dampak positif bagi kader yaitu berupa peningkatan kualitas diri kader dalam hal kemampuan kader menjalankan peran dan fungsi yang diberikan dari eksternal dirinya. Oleh sebab itu kader akan melakukan peran yang ditentukan oleh lingkungannya dan mengisi ruang kosong yang telah tersedia pula. Kualitas ini merupakan bekal kader dalam menjalankan aktifitas dalam suatu struktur masyarakat tertentu. Jika sebelumnya kader hanya mampu beraktifitas dalam lingkungan kultural saja maka mekanisme pengutusan ini akan meningkatkan kemampuan kader dalam beraktifitas dalam lingkungan struktural. Kader pada mekanisme ini harus mampu untuk memisahkan kepentingan pribadi dan kepentingan lingkungannya. Bahkan kader harus mampu memilih dan memetakan kepentingan mana yang harus dijalankan dan kepentingan mana yang tidak harus dijalankan.

Pengelolaan perkaderan dengan model jaringan melalui mekanisme pengutusan memiliki konsekuensi atas pelibatan kader tertentu saja. Tidak semua kader dapat dan mampu untuk terlibat dalam mekanisme perkaderan ini. Oleh sebab itu struktur HMI juga perlu memiliki mekanisme yang mampu melibatkan semua elemen kader tanpa batasan. Mekanisme ini adalah mekanisme jaringan HMI berdasarkan atas penguatan dan pendukung Aktifitas Kader HMI pada lembaga Lainnya

6. Jaringan Aktifitas Kader HMI pada lembaga Lainnya

Pengelolaan Perkaderan jaringan dengan mekanisme pengakuan dan pendukung aktifitas kader HMI pada lembaga lainnya merupakan mekanisme yang mampu memfasilitasi kader secara lebih luas. Pengakuan aktifitas kader tersebut dapat dilakukan untuk semua kader namun tidak untuk pengurus HMI yang tidak mendapat ijin rangkap jabatan. Namun untuk pendukung kader haruslah dipilih sesuai dengan kemampuan struktur dalam dukungannya dan tujuan yang ingin dicapai struktur.

Pendukung kader dalam beraktifitas dilembaga lain merupakan bentuk pemberian wadah bagi kader untuk aktualisasi atau untuk pembelajaran kader. Sehingga kader memiliki kelengkapan ruang dalam mengaktualisasi potensi dirinya yang tidak terbatas pada ruang-ruang yang disediakan oleh struktur HMI. Dengan demikian HMI dapat fokus dalam penyediaan ruang dialog yang menghadirkan keragaman figur kader yang telah terbentuk dalam ruang-ruang eksternal.

Pendukung kader dalam beraktifitas atas dasar keterbatasan kemampuan organisasi HMI akan mengakibatkan ada beberapa kader yang memiliki aktifitas di lembaga lain namun tidak didukung. Kewajiban pengurus untuk mendukung aktifitas kader melekat pada aktifitas kader yang berkualifikasi:

- a. Aktifitas kader sesuai dengan visi dan misi organisasi HMI
- b. Aktifitas kader memiliki dampak positif secara langsung atau tidak langsung bagi pencapaian tujuan organisasi.
- c. Struktur HMI mampu menyediakan sumber daya untuk mendukung aktifitas kader.

Pengelolaan perkaderan jaringan dengan mekanisme pengakuan dan pendukung aktifitas kader pada lembaga lainnya akan menambah kekuatan kader dalam belajar atau beraktualisasi di suatu lingkungan yang ia pilih. Pada pola ini kader juga akan menjalankan peran dan fungsi yang ia pilih sendiri, namun dengan tambahan dukungan struktural yang memadai. Kaderpun akan memiliki kemampuan untuk beraktifitas dalam tim. Selain itu kadern akan diajarkan akan pentingnya sikap saling mendukung adalah beraktifitas yang memiliki tujuan dan arah yang sama.

Kaderpun dituntut untuk mampu beraktifitas dalam lingkungan kulturalnya dengan dukungan struktural. Kesadaran akan perlunya dukungan struktural dalam aktifitas kultural juga akan terbentuk pada diri kader. Pada mekanisme ini kader cukup konsentrasi atas pemanfaatan potensi diri dan potensi lingkungan yang ada. Dengan demikian kader akan belajar mengelola sumber daya yang ia miliki dan sumber daya yang ia dapatkan dari lingkungan sekitarnya dalam belajar dan beraktualisasi. Kemampuan pengelolaan sumber daya ini menjadi titik utama atas kualitas diri kader dalam mekanisme pendukung aktifitas dalam pengelolaan perkaderan jaringan

7. Sasaran Pembentukan Jaringan

Pada dasarnya, sasaran atas jaringan yang harus dibentuk organisasi untuk meningkatkan kualitas diri kader dapat berupa apa saja dan dimana saja. Namun demikian organisasi HMI juga memiliki kepentingan untuk menyampaikan pesan dan nilai-nilai perjuangan yang dimilikinya melalui aktifitas kadernya di suatu lingkungan. Oleh sebab itu wajarlah jika dianggap perlu untuk membuat skala prioritas atas sasaran jaringan. Dengan penentuan ini maka HMI secara organisatoris dituntut untuk mendorong kadernya beraktifitas pada jaringan tersebut dengan dikelola secara baik menurut prosedur keorganisasian.

Secara garis besar ada dua kelompok yang bisa dijadikan sasaran bagi organisasi HMI untuk dijadikan aktualisasi potensi diri kader dan wadah penyampaian nilai dan pesan perjuangan organisasi. Kelompok tersebut adalah Jaringan msyarakat kampus dan jaringan masyarakat non kampus.

a. Jaringan Masyarakat Kampus

o Lembaga Dakwah Kampus

Keberadaan jaringan Lembaga Dakwah Kampus diperlukan bagi kader-kader HMI yang ingin mengoptimalkan pemahaman dakwah Islam lingkungan akademiknya. Bagi Kader, jaringan ini akan membentuk kekuatan bernilai dakwah di segala aktifitas kader dilingkungan akademisnya. Dengan demikian gerakan kader adalah gerakan yang berdasar dan dapat dipertanggungjawabkan secara simbolis dan substansi keagamaan. Jaringan lembaga Dakwah Kampus ini juga akan memperkenalkan kader atas pemahaman keislaman yang beragam di lingkungan sekitarnya sehingga ia tidak akan kaget dan terkejut dalam menghadapinya.

o Lembaga Politik Kampus

Keberadaan jaringan dalam bentuk lembaga ini diperlukan bagi kader-kader HMI yang ingin melatih dirinya dalam dunia politik praktis kemahasiswaan. Pada lingkungan ini kader akan dilatih bagaimana mengelola dan menjalankan aktifitas politik praktis dengan membawa visi dan misi HMI. Salah satu yang akan dilatih dalam lingkungan ini adalah bagaimana kader bisa membuat kebijaksanaan yang dapat diterima oleh mahasiswa secara luas dengan segala keterbatasan yang ia miliki. Bagi organisasi jaringan ini akan memperkuat pengaruh HMI dalam kebijakan-kebijakan pendidikan tinggi dan kemahasiswaan di suatu Institusi pendidikan tinggi. Oleh sebab itu HMI harus mendorong dan mendukung aktifitas politik yang dilakukan oleh kader-kader HMI di lingkungan institusi pendidikan tingginya, selama kader tersebut mampu menyampaikan nilai-nilai dan pesan-pesan organisasi.

- o Lembaga Pers Kampus

Keberadaan jaringan dalam bentuk lembaga ini diperlukan bagi kader-kader HMI yang ingin meningkatkan kemampuan diri dalam dunia Pers Kemahasiswaan. Bagi organisasi jaringan ini akan membantu atas pembentukan opini publik agar kondusif bagi perjuangan organisasi HMI. Selain itu keberadaan jaringan Pers Kampus akan mempermudah publikasi organisasi kekhlayak mahasiswa, baik itu dalam hal simbol keorganisasian ataupun dalam hal susbtansi gerakan organisasi. Dengan demikian akan lebih banyak pihak yang mengerti, memahami dan mendukung perjuangan organisasi.

Pada lingkungan ini kader akan dilatih bagaimana membentuk dan mengelola opini publik secara baik, sehingga nilai-nilai dan pesan-pesan yang ingin disampaikan dapat diterima dengan oleh mahasiswa secara umum. Usaha atas penyampaian nilai-nilai dan pesan-pesan tersebut juga termasuk didalamnya nilai-nilai pesan-pesan yang dimiliki organisasi HMI.

- o Lembaga Keilmuan Kampus

Keberadaan jaringan dalam bentuk lembaga ini diperlukan bagi kader-kader HMI yang ingin mengoptimalkan kapasitas akademiknya. Bagi organisasi jaringan ini akan membantu dalam hal kekuatan akademis di segala gerakan HMI. Dengan demikian gerakan organisasi adalah gerakan yang berdasar dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis. Pada lingkungan ini kader akan dibentuk untuk memperjelas keberpihakan akademisnya dalam menghadapi problematika dan dinamika keumatan. Sehingga kader merupakan aktifis gerakan yang memiliki kekuatan akdemis yang baik dan memiliki keberpihakan yang jelas yaitu keberpihakan atas perjuangan dalam garis Islam.

- b. Jaringan Masyarakat non kampus

- o Lembaga Dakwah Masyarakat

Keberadaan jaringan lembaga Dakwah masyarakat diperlukan bagi kader-kader HMI yang ingin mengoptimalkan pemahaman dan peran dakwah Islam lingkungan sosialnya. Bagi Kader, jaringan ini akan membantu kader dalam beraktualisasi akan perjuangan atas pembentukan pemahaman keislaman yang baik dilingkungannya. Dengan demikian kader tidak akan kehilangan akar kehidupannya ketika ia melakukan gerakan dakwah pada lingkungan sekitarnya. Keberagaman pemahaman keislaman yang ada dalam masyarakat tidak akan menjadi penghalang bagi kader dalam melakukan gerakan dakwahnya. Justru kader didorong harus menjadi figur yang mampu hidup dan berinteraksi dalam berbagai lingkungan yang memiliki pemahaman keislaman berbeda.

- o Lembaga Politik Masyarakat

Aktifitas Politik masyarakat tentunya memiliki wahana-wahana yang beragam. Keragaman ini bisa dalam bentuk ideologi ataupun dalam bentuk tradisi politiknya. Pada dasarnya kader dapat secara bebas memilih wahana aktifitas politik kemsayarakatannya dalam bentuk apa saja dan dimana saja. Organisasi pun harus memberi dukungan atas aktifitas kader tersebut selama ia bisa menjaga nama baik organisasi dan tidak melanggar ketentuan-ketentuan organisasi. Hal ini karena perjuangan HMI juga harus tersampaikan ke masyarakat luas dan lembaga politik masyarakat adalah wahana yang efektif dalam mencapai tujuan tersebut. Namun demikian kader yang menjadi pengurus dalam struktur HMI (pada tingkat apapun) tidak diperkenankan berpartisipasi aktif atau hanya sekedar menjadi anggota dalam lembaga politik masyarakat yang berbentuk partai.

- o Lembaga Pers Masyarakat

Sama halnya dengan Lembaga pers Mahasiswa, keberadaan jaringan dalam bentuk lembaga ini juga diperlukan bagi kader-kader HMI yang ingin meningkatkan kemampuan diri dalam dunia Pers. Bagi organisasi jaringan ini akan membantu atas pembentukan opini publik agar kondusif bagi perjuangan organisasi HMI. Jaringan ini juga dapat memberi nilai tambah yang positif dalam bentuk publikasi HMI atas segala aktifitasnya. Pada lingkungan ini kader akan dilatih bagaimana membentuk dan mengelola opini publik secara baik, sehingga nilai-nilai dan pesan-pesan yang ingin disampaikan dapat diterima dengan oleh khalayak umum. Usaha atas penyampaian nilai-nilai dan pesan-pesan tersebut juga termasuk didalamnya nilai-nilai pesan-pesan yang dimiliki organisasi HMI.

- o Lembaga Sosial Masyarakat

Wahana atas kepedulian sosial kader terhadap dinamika lingkungan yang lebih luas dapat diwujudkan dalam berbagai lembaga sosial masyarakat. Pada wahanan ini kader akan diajarkan bagaimana mengelola kepedulian sosialnya tanpa menunjukkan status sosialnya. Kader juga akan di latih dalam berinteraksi dan hidup secara bersama dengan masyarakat umum yang ada dilingkungannya dengan mendorong perubahan yang baik atas lingkungannya tersebut. Kepentingan organisasi atas dukungn kader yang beraktifitas dalam wahana ini selain meningkatkan kualitas kader juga untuk membentuk *image* positif atas lembaga melalui figur-figur kader yang tampil dalam masyarakat umum. Oleh sebab itu dukungan organisai bagi kader yang beraktifitas dilingkungannya dengan baik harus tetap ada dan terjaga.

8. Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan atas pelaksanaan perkaderan model Jaringan adalah mengevaluasi capaian-capaian 3 tujuan perkaderan model jaringan ini. Evaluasi ini harus dijalankan secara periodik dan oleh berbagai tingkatan HMI. Evaluasi secara periodik diperlukan agar gerak perkembangan capaian tujuan dapat di pantau dari waktu ke waktu pula dan evaluasi oleh seluruh elemen struktur HMI diperlukan untuk mendeskripsikan sejauh mana kekuatan kader dalam hal jaringan diseluruh bagian HMI.

Berfokus pada kualitas diri kader struktur kepemimpinan HMI dapat melakukan evaluasi dalam 4 hal, yaitu latar belakang kesertaan kader dalam jaringan, Daya analisis kader, Kemampuan interaksi kader dan peran kader dalam dinamika perubahan lingkungannya

a. Latar belakang kesertaan kader dalam jaringan

Evaluasi atas latar belakang kesertaan kader diperlukan untuk mengetahui bagaimana struktur menciptakan dorongan yang terus menerus dalam peningkatan kualitas diri kader selama interaksi kader jaringan tersebut. Evaluasi ini dapat dipetakan menjadi:

- o Pelarian
- o Pembelajaran
- o Aktualisasi

b. Daya analisis kader terhadap lingkungan jaringannya

Kemampuan kader dalam daya analisis lingkungan ini diperlukan karena dalam jaringan diperlukan pengenalan lingkungan sebelum berinteraksi ke dalamnya. Daya analisis ini dapat diklasifikasikan atas beberapa tingkat kualitas:

- o Mengenal bentuk dan pola dinamika lingkungannya
- o Tidak mengenal lingkungannya
- o Mengenal bentuk dan pola dinamika lingkungannya
- o Mampu memetakan subjek dan objek serta arah dinamika lingkungannya

c. Kemampuan interaksi kader terhadap lingkungannya

Evaluasi kemampuan kader dalam hal kemampuannya berinteraksi pada lingkungan sekitarnya diperlukan karena interaksi adalah inti dari sebuah pengakuan apakah seorang kader masuk dalam jaringan atau tidak. Tingkat kemampuan kader ini dapat dipetakan menjadi:

- o Teralienasi atas dinamika mayor pada lingkungannya
- o Ikut dalam dinamika mayor pada lingkungannya
- o Berperan aktif dalam dinamika mayor pada lingkungannya
- o Mampu mengarahkan dinamika lingkungannya

- d. Peran kader dalam dinamika perubahan lingkungannya
 - o Pihak yang tidak mengenal dinamika perubahan lingkungannya
 - o Pengamat dinamika perubahan Lingkungannya
 - o Pelaku yang bukan utama atas dinamika perubahan lingkungannya
 - o Pelaku utama atas dinamika perubahan lingkungannya

Pada struktur organisasi HMI evaluasi ini harus dijalankan oleh masing-masing struktur pimpinan. Struktur ini mulai dari Komisariat, Cabang dan Pusat.

- a. Pada tingkat komisariat

pada saranya evaluasi pengelolaan perkaderan melalui jaringan ini dilakukan pada tingkat cabang. Namun demikian, bagi komisariat yang mapan, komisariat dapat melakukan evaluasi atas keberhasilan strukturnya dalam peningkatan kualitas Kader melalui media perkaderan jaringan. Evaluasi ini harus dilakukan pada forum Rapat Pimpinan Komisariat kepada Pengurus Cabang dan pada forum Struktur Kekuasaan yang bernama Rapat Anggota sebagai bentuk pertanggungjawaban struktur Pengurus Komisariat kepada anggotanya.

- b. Pada tingkat Cabang

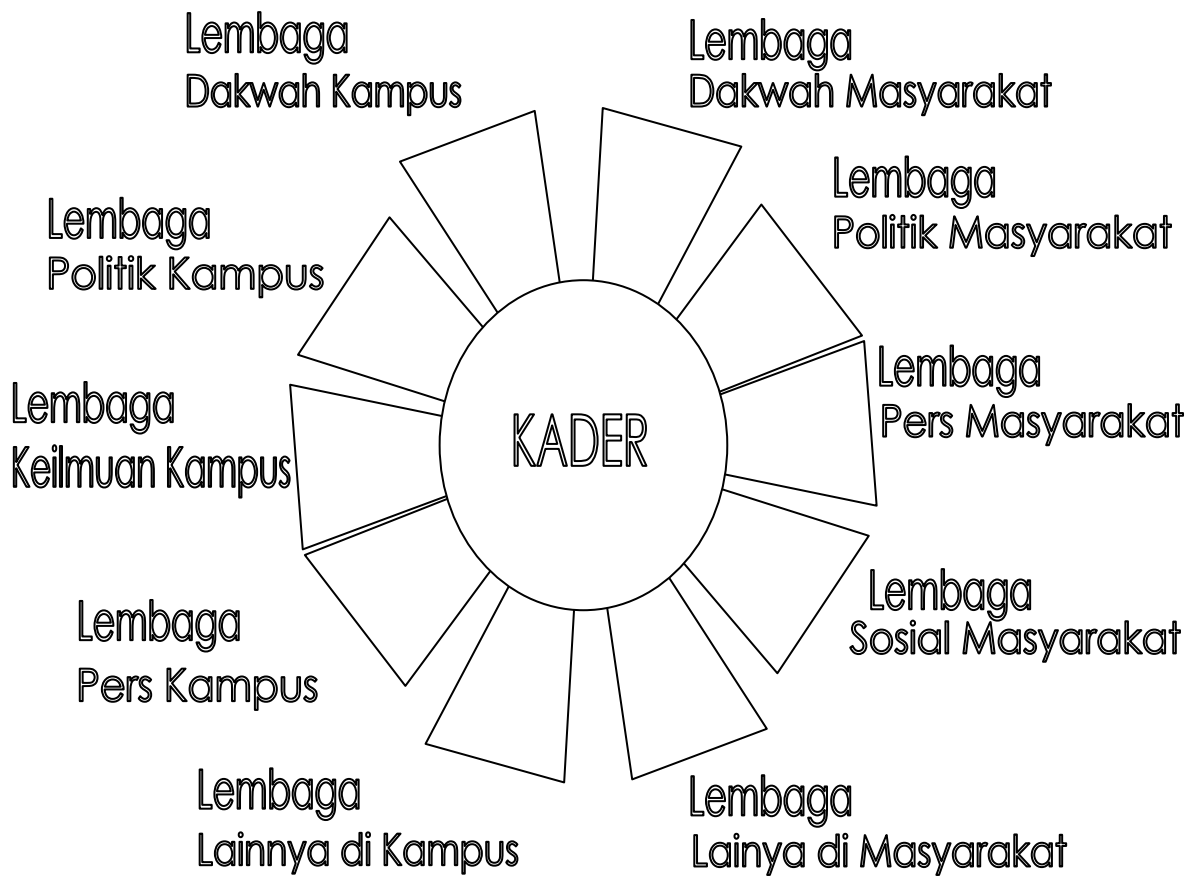
Pengurus cabang tanpa terkecuali, harus mampu melakukan evaluasi dan pemetaan kualitas diri kader-kadernya sebagai akibat pengelolaan sistem perkaderan pada cabang tersebut dengan menggunakan jaringan. Evaluasi ini harus rutin dilaporkan kepada Pengurus Besar setiap empat bulan dan harus dipertanggungjawabkan pada forum Konferensi Cabang tersebut dihadapan para utusan Komisariat.

- c. Pada tingkat Pusat

Pengurus Besar (Badan Koordinasi) harus mampu memberi evaluasi dan pemetaan atas kemampuan struktur cabang mampu mengelola dan meningkatkan kualitas kader-kadernya secara baik dan benar dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi HMI. Evaluasi ini didasari oleh laporan cabang-cabang yang diterimanya secara periodik. Pemetaan ini juga harus diungkapkan dalam kongres sebagai bentuk pertanggungjawaban dihadapan para utusan cabang-cabang.

Lampiran-lampiran Skema

Skema Jaringan Aktifitas Kader HMI Pada Lembaga Lain



Skema Jaringan Lembaga HMI Pada Lembaga Lain

