

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

HMI merupakan akronim dari Himpunan Mahasiswa Islam yang didirikan oleh Lafran Pane dan 14 orang lainnya pada tanggal 14 Rabiul Awal 1366H atau yang bertepatan pada tanggal 5 Februari 1947. Organisasi ini memang organisasi yang ditujukan untuk mahasiswa Islam di Indonesia yang tercatat di perguruan tinggi atau sederajat. . HMI lahir pada saat umat Islam Indonesia berada dalam kondisi yang memperhatikan, yaitu terjadinya kesenjangan, kemujudan dan pengetahuan, pemahaman, pengahayatan ajaran islam sehingga tidak tercermin dalam kehidupan nyata. HMI juga lahir di tengah situasi bangsa Indonesia yang ketika itu dalam keadaan memprihatinkan sebagai dampak atau akibat penjajahan yang dilakukan oleh Belanda selama ratusan tahun. Dimana penjajahan ini menyebabkan dunia pendidikan dan kemahasiswaan di Indonesia menjadi tercemar oleh unsur-unsur dan sosok pendidikan Barat yang mengarah pada sekulerisme dengan meninggalkan agama, dan aspek kehidupan umat manusia (Buku Saku Kader Bandung, 2017).

Himpunan Mahasiswa Islam sebagai salah satu ORMAS (Organisasi Masyarakat) yang tercatat di Kementerian Dalam Negeri sebagai Organisasi Kemahasiswaan, Perkaderan dan Perjuangan. Tujuan yang jelas yang diperlukan untuk suatu organisasi, hingga setiap usaha yang dilakukan oleh organisasi dipengaruhi oleh motivasi dasar pembentukan, status, dan fungsinya dalam totalitas dimana ia berada. Dalam totalitas kehidupan bangsa Indonesia, maka HMI adalah organisasi yang menjadikan Islam sebagai sumber nilai. Motivasi dan inspirasi bahwa HMI berstatus sebagai organisasi mahasiswa, berfungsi sebagai organisasi kader dan yang berperan sebagai organisasi perjuangan serta bersifat independen.

Anggaran Dasar Himpunan Mahasiswa Islam pasal III menyebutkan “organisasi ini berdasarkan Islam”. Dasar organisasi merupakan sumber motivasi, pembenaran dan ukuran bagi gerak-langkah organisasi itu. Karena kualitas inilah maka HMI selain merupakan organisasi kemahasiswaan yang memperhatikan “*student need & student interest*” juga merupakan suatu organisasi perjuangan yang mengemban suatu “*mission sacree*”. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa tugas suci HMI ialah berusaha menciptakan masyarakat adil dan sejaterah. Secara ringkas yang

menjadi dasar perjuangannya memuat ajaran pokok bahwa “sesungguhnya Allah memerintahkan akan keadilan dan ihsan (usaha perbaikan masyarakat)”

Pemantapan fungsi kekaderan HMI ditambah dengan kenyataan bahwa bangsa Indonesia sangat kekurangan tenaga intelektual yang memiliki keseimbangan hidup yang terpadu antara pemenuhan tugas duniawi dan ukhrowi, iman dan ilmu, individu dan masyarakat, sehingga peranan kaum intelektual yang semakin besar dimasa mendatang merupakan kebutuhan yang paling mendasar.

Pada pokoknya insan cita HMI merupakan “man of future” insan pelopor yaitu insan yang berfikiran luas dan berpandangan jauh, bersikap terbuka, terampil atau ahli dalam bidangnya, dia sadar apa yang menjadi cita-citanya dan tahu bagaimana mencari ilmu perjuangan untuk secara kooperatif bekerja sesuai dengan yang dicita-citakan. Ideal tipe dari hasil perkaderan HMI adalah “man of inovator” (duta-duta pembantu). Penyuar “idea of progress” insan yang berkeperibadian imbang dan padu, kritis, dinamis, adil dan jujur tidak takabur dan bertaqwa kepada Allah SWT. Mereka itu manusia-manusia yang beriman berilmu dan mampu beramal saleh dalam kualitas yang maksimal (insan kamil).

HMI merupakan organisasi mahasiswa tertua dan terbesar di Indonesia. Kiprahnya di dunia pendidikan dan kemahasiswaan, organisasi ini tentu telah melahirkan banyak alumni yang saat ini namanya terkenal di Indonesia sebagai tokoh dalam bidang politik, akademik, maupun bidang *entrepreneur*. Perjuangan mereka dalam memperbaiki moral bangsa Indonesia pada saat itu tidaklah mudah. Berlandaskan tujuan organisasi HMI, mereka memperbaiki nasib moral yang dimulai dengan melakukan pergerakan pada para pemuda. Membenahi kualitas individu yang ada dalam organisasi itu yang kemudian individu tersebut turun ke masyarakat dengan membawa jati diri organisasi HMI.

HMI sebagai wadah berhimpun mahasiswa Islam tertua, sudah sepatutnya dapat menyerap mahasiswa Islam sebagai motor penggerak organisasi perkaderan. HMI juga harus mengambil langkah strategis agar tidak terjebak patronase politik praktis dan relasi kuasa yang syarat akan kepentingan. *Stereotip* sering kali menjadi hambatan, bahwa HMI kini hanya melayani kepentingan segelintir pihak. HMI kini bisa dikatakan sedang terjangkit sindrom gigantisme, yaitu dimana kondisi fisik yang besar, tetapi kerosok di dalamnya. Di era globalisasi ini tentu makin banyak tuntutan

secara moral dan emosional yang diemban oleh kader HMI dengan kualitas insan citanya.

HMI cabang Bandung merupakan salah satu cabang yang sudah berdiri lama di antara HMI cabang lainnya, juga telah banyak menciptakan kader-kader yang berkualitas, sabagai contoh Drs. Ferry Mursyidan Baldan, beliau merupakan mantan ketua umum Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam tahun 1999 sampai dengan tahun 2002, beliau juga pernah menjadi menteri agraria dan tata ruang Indonesia di kabinet kerja, beliau menjabat tahun 2014- 2016, ini merupakan salah satu bentuk konkrit bahwasanya HMI cabang Bandung menghasilkan kader yang berkualitas. Oleh karena itu organisasi ini memiliki harapan dan cita-cita yang menjadi misi bersama yang berlandaskan tujuan HMI yang terkolektif secara menyeluruh di penjuru Indonesia terkhusus HMI cabang Bandung.

Karena Himpunan Mahasiswa Islam merupakan organisasi perkaderan, maka dari itu segala bentuk aktivitas yang dikategorikan sebagai budaya organisasi HMI itu sendiri diperuntukkan semata-mata hanya untuk perkaderan yang ada di Himpunan Mahasiswa Islam, baik itu dalam bentuk jenjang *training* ataupun kegiatan kegiatan lainnya. Oleh karena itu Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung memiliki GBHO (Garis Besar Haluan Organisasi) untuk memperkuat perkaderan yang ada di wilayah kerja kota Bandung, inilah GBHO HMI Cabang Bandung sebagai berikut :



**Gambar 1. 1 Prioritas Arah Gerak HMI Cabang Bandung**  
Sumber : Data Pengurus HMI cabang Bandung Periode 2017-2018

### **1.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan**

#### **Visi :**

Terbinanya Insan Akademis, Pencipta, Pengabdian, yang Bernafaskan Islam dan Bertanggung Jawab atas Terwujudnya Masyarakat Adil Makmur yang Diridhoi Allah SWT.

#### **Misi:**

1. Kualitas Insan Akademis
  - Berpendidikan Tinggi, berpengetahuan luas, berfikir rasional, obyektif, dan kritis.
  - Memiliki kemampuan teoritis, mampu memformulasikan apa yang diketahui dan dirahasiakan. Dia selalu berlaku dan menghadapi suasana sekelilingnya dengan kesadaran.
  - Sanggup berdiri sendiri dengan lapangan ilmu pengetahuan sesuai dengan ilmu pilihannya, baik secara teoritis maupun teknis dan sanggup bekerja secara ilmiah yaitu secara bertahap, teratur, mengarah pada tujuan sesuai dengan prinsip-prinsip perkembangan.
2. Kualitas Insan Pencipta : Insan Akademis, Pencipta
  - Sanggup melihat kemungkinan-kemungkinan lain yang lebih dari sekedar yang ada dan bergairah besar untuk menciptakan bentuk-bentuk baru yang lebih baik dan bersikap dengan bertolak dari apa yang ada (yaitu Allah). Berjiwa penuh dengan gagasan-gagasan kemajuan, selalu mencari perbaikan dan pembaharuan.
  - Bersifat independen dan terbuka, tidak isolatif, insan yang menyadari dengan sikap demikian potensi, kreatifnya dapat berkembang dan menentukan bentuk yang indah-indah.
  - Dengan ditopang kemampuan akademisnya dia mampu melaksanakan kerja kemanusiaan yang disemangati ajaran islam.
3. Kualitas Insan Pengabdian : Insan Akademis, Pencipta, Pengabdian
  - Ikhlas dan sanggup berkarya demi kepentingan orang banyak atau untuk sesama umat.
  - Sadar membawa tugas insan pengabdian, bukannya hanya membuat dirinya baik tetapi juga membuat kondisi sekelilingnya menjadi baik.

- Insan akademis, pencipta dan pengabdian adalah yang bersungguh-sungguh mewujudkan cita-cita dan ikhlas mengamalkan ilmunya untuk kepentingan sesamanya.
4. Kualitas Insan yang bernafaskan Islam : Insan Akademis, pencipta dan pengabdian yang bernafaskan Islam.
- Islam yang telah menjiwai dan memberi pedoman pola pikir dan pola lakunya tanpa memakai merk Islam. Islam akan menjadi pedoman dalam berkarya dan mencipta sejalan dengan nilai-nilai universal Islam. Dengan demikian Islam telah menafasi dan menjiwai karyanya.
  - Ajaran Islam telah berhasil membentuk “unity personality” dalam dirinya. Nafas Islam telah membentuk pribadinya yang utuh tercegah dari split personality tidak pernah ada dilema pada dirinya sebagai warga negara dan dirinya sebagai muslim. Kualitas insan ini telah mengintegrasikan masalah suksesnya pembangunan nasional bangsa kedalam suksesnya perjuangan umat Islam Indonesia dan sebaliknya.
5. Kualitas Insan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi oleh Allah SWT :
- Insan akademis, pencipta dan pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi oleh Allah SWT.
  - Berwatak, sanggup memikul akibat-akibat yang dari perbuatannya sadar bahwa menempuh jalan yang benar diperlukan adanya keberanian moral.
  - Spontan dalam menghadapi tugas, responsif dalam menghadapi persoalan-persoalan dan jauh dari sikap apatis.
  - Rasa tanggung jawab, taqwa kepada Allah SWT, yang menggugah untuk mengambil peran aktif dalam suatu bidang dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT.
  - Korektif terhadap setiap langkah yang berlawanan dengan usaha mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.
  - Percaya pada diri sendiri dan sadar akan kedudukannya sebagai “khalifah fil ard” yang harus melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan.

### 1.1.3 Budaya Organisasi HMI

Dalam Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) tidak menjelaskan budaya organisasinya secara eksplisit, tetapi budaya organisasi dari Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) bisa ditemukan di berbagai aspek. Aspek-aspek tersebut tertera di AD/ART, tafsir-tafsir, dan pedoman-pedoman pokok lainnya, penjelasan budaya organisasi Himpunan Mahasiswa Islam sebagai berikut:

#### 1. Nilai

Terdapat di BAB II Azas, Pasal 3 HMI bernafaskan Islam, yang dijelaskan lebih lanjut dalam tafsir azas, memori penjelasan tentang Islam sebagai azas HMI, secara singkat tafsir ini menjelaskan Islam yang senantiasa memberikan energi perubahan mengharuskan para penganutnya untuk melakukan invonasi, internalisasi, eksternalisasi maupun obyektifikasi. Dan yang paling fundamental peningkatan gradasi umat diukur dari kualitas keimanan yang datang dari kesadaran paling dalam bukan dari pengaruh eksternal. Perubahan bagi HMI merupakan suatu keharusan, dengan semakin meningkatnya keyakinan akan Islam sebagai landasan teologis dalam berinteraksi secara vertikal maupun horizontal, maka pemilihan Islam sebagai azas merupakan pilihan dasar dan bukan implikasi dari sebuah dinamika kebangsaan.

Demi tercapainya idealisme ke-Islaman dan ke-Indonesiaan, maka HMI bertekad Islam dijadikan sebagai doktrin yang mengarahkan pada peradaban secara integralistik, trasedental, humanis dan inklusif. Dengan demikian kader-kader HMI harus berani menegakkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan serta prinsip-prinsip demokrasi tanpa melihat perbedaan keyakinan dan mendorong terciptanya penghargaan Islam sebagai sumber kebenaran yang paling hakiki dan menyerahkan semua demi ridho-Nya.

#### 2. Prinsip

Prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang/ kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak, di HMI dijelaskan di Pasal 5, isi pasal 5 tersebut sebagai berikut :

- a. Membina pribadi muslim untuk mencapai akhlaqul karimah.
- b. Membina pribadi muslim yang mandiri.
- c. Mengembangkan potensi kreatif, keilmuan, sosial dan budaya.

- d. Mempelopori pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kemaslahatan masa depan umat manusia.
- e. Memajukan kehidupan umat dalam mengamalkan Dienul Islam dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- f. Memperkuat Ukhuwah Islamiyah sesama umat Islam sedunia.
- g. Berperan aktif dalam dunia kemahasiswaan, perguruan tinggi dan kepemudaan untuk menopang pembangunan nasional.
- h. Ikut terlibat aktif dalam penyelesaian persoalan sosial kemasyarakatan dan kebangsaan.
- i. Usaha-usaha lain yang tidak bertentangan dengan huruf (a) s.d. (e) dan sesuai dengan azas, fungsi, dan peran organisasi serta berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Tradisi

Menurut Soerjono Soekanto (1990 : 181) Tradisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok masyarakat dengan secara langgeng (berulang-ulang). Himpunan Mahasiswa Islam memiliki aktivitas atau kegiatan perkaderan secara berulang-ulang juga bertahap, oleh karena itu Himpunan Mahasiswa Islam memiliki pola dasar perkaderan dalam menjalankan fungsinya sebagai organisasi kader yang tertera pada pasal 8, HMI berfungsi sebagai organisasi kader. HMI menggunakan pendekatan sistematis dalam keseluruhan proses perkaderannya. Semua bentuk Aktivitas /kegiatan perkaderan disusun dalam semangat integralistik untuk mengupayakan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sebagai upaya memberikan kejelasan dan ketegasan sistem perkaderan yang dimaksud harus dibuat pola dasar perkaderan HMI secara nasional. Pola dasar ini disusun dengan memperhatikan tujuan organisasi dan arah perkaderan yang telah ditetapkan. Selain itu juga dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan organisasi serta tantangan dan kesempatan yang berkembang di lingkungan eksternal organisasi.

Pola dasar ini membuat garis besar keseluruhan tahapan yang harus ditempuh oleh seorang kader dalam proses perkaderan HMI, yakni sejak rekrutmen kader, pembentukan kader dan gambaran jalur-jalur pengabdian kader.

### 4. Sikap

Sikap dijelaskan pada pasal 6 Anggaran Dasar HMI dan dijelaskan lebih lanjut di Tafsir Independensi bahwa sikap yang harus dipegang teguh adalah watak independen HMI. Watak Independen HMI adalah sifat organisasi secara etis merupakan karakter dan kepribadian kader HMI. Implementasinya harus terwujud di dalam bentuk pola pikir, pola sikap dan pola laku setiap kader HMI baik dalam dinamika dirinya sebagai kader HMI maupun dalam melaksanakan "Hakekat dan Mission" organisasi HMI dalam kiprah hidup berorganisasi bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Watak independen HMI yang tercermin secara etis dalam pola pikir pola sikap dan pola laku setiap kader HMI akan membentuk

"Independensi etis HMI", sementara watak independen HMI yang teraktualisasi secara organisatoris di dalam kiprah organisasi HMI akan membentuk "Independensi organisatoris HMI".

Independensi etis adalah sifat independensi secara etis yang pada hakekatnya merupakan sifat yang sesuai dengan fitrah kemanusiaan. Fitrah tersebut membuat manusia berkeinginan suci dan secara kodrati cenderung pada kebenaran (hanief). Watak dan kepribadian kader sesuai dengan fitrahnya akan membuat kader HMI selalu setia pada hati nuraninya yang senantiasa memancarkan keinginan pada kebaikan, kesucian dan kebenaran adalah ALLAH SUBHANAHU WATA'ALA. Dengan demikian melaksanakan independensi etis bagi setiap kader HMI berarti pengaktualisasian dinamika berpikir dan bersikap dan berperilaku baik "hablumminallah" maupun dalam "hablumminannas" hanya tunduk dan patuh dengan kebenaran.

Aplikasi dari dinamika berpikir dan berperilaku secara keseluruhan merupakan watak azas kader HMI dan teraktualisasi secara riil melalui, watak dan kepribadian serta sikap-sikap yang :

- Cenderung kepada kebenaran (hanief)
- Bebas terbuka dan merdeka
- Obyektif rasional dan kritis
- Progresif dan dinamis
- Demokratis, jujur dan adil

Independensi organisatoris adalah watak independensi HMI yang teraktualisasi secara organisasi di dalam kiprah dinamika HMI baik dalam kehidupan intern organisasi maupun dalam kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara.

Independensi organisatoris diartikan bahwa dalam keutuhan kehidupan nasional HMI secara organisatoris senantiasa melakukan partisipasi aktif, konstruktif, korektif dan konstitusional agar perjuangan bangsa dan segala usaha pembangunan demi mencapai cita-cita semakin hari semakin terwujud. Dalam melakukan partisipasi partisipasi aktif, konstruktif, korektif dan konstitusional tersebut secara organisasi HMI hanya tunduk serta komit pada prinsip-prinsip kebenaran dan obyektifitas.

Dalam melaksanakan dinamika organisasi, HMI secara organisatoris tidak pernah "committed" dengan kepentingan pihak manapun ataupun kelompok dan golongan maupun kecuali tunduk dan terikat pada kepentingan kebenaran dan obyektifitas kejujuran dan keadilan.

Agar secara organisatoris HMI dapat melakukan dan menjalankan prinsip-prinsip independensi organisatorisnya, maka HMI dituntut untuk mengembangkan "kepemimpinan kuantitatif" serta berjiwa independen sehingga perkembangan, pertumbuhan dan kebijaksanaan organisasi mampu diemban selaras dengan hakikat independensi HMI. Untuk itu HMI harus mampu menciptakan kondisi yang baik dan mantap bagi pertumbuhan dan perkembangan kualitas-kualitas kader HMI. Dalam rangka menjalin tegaknya "prinsip-prinsip independensi HMI" maka implementasi independensi HMI kepada anggota adalah sebagai berikut :

- Anggota-anggota HMI terutama aktifitasnya dalam melaksanakan tugasnya harus tunduk kepada ketentuan-ketentuan organisasi serta membawa program perjuangan HMI. Oleh karena itu tidak diperkenankan melakukan kegiatan-kegiatan dengan membawa organisasi atas kehendak pihak luar manapun juga.
- Mereka tidak dibenarkan mengadakan komitmen-komitmen dengan bentuk apapun dengan pihak luar HMI selain segala sesuatu yang telah diputuskan secara organisatoris.
- Alumni HMI senantiasa diharapkan untuk aktif berjuang menruskan dan mengembangkan watak independensi etis dimanapun mereka berada dan berfungsi sesuai dengan minat dan potensi dalam rangka membawa hakikat dan mission HMI. Dan menganjurkan serta mendorong alumni untuk menyalurkan aspirasi kualitatifnya secara tepat dan melalui semua jalur pembaktian baik jalur organisasi profesional kewiraswastaan, lembaga-lembaga

sosial, wadah aspirasi politik lembaga pemerintahan ataupun jalur-jalur lainnya yang semata-mata hanya karena hak dan tanggung jawabnya dalam rangka merealisasikan kehidupan masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah SWT. Dalam menjalankan garis independen HMI dengan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, pertimbangan HMI semata-mata adalah untuk memelihara mengembangkan anggota serta peranan HMI dalam rangka ikut bertanggung jawab terhadap negara dan bangsa. Karenanya menjadi dasar dan kriteria setiap sikap HMI semata-mata adalah kepentingan nasional bukan kepentingan golongan atau partai dan pihak penguasa sekalipun. Bersikap independen berarti sanggup berpikir dan berbuat sendiri dengan menempuh resiko. Ini adalah suatu konsekuensi atau sikap pemuda. Mahasiswa yang kritis terhadap masa kini dan kemampuan dirinya untuk sanggup mewarisi hari depan bangsa dan negara.

#### **1.1.4 Logo Perusahaan**

HMI mempunyai logo atau lambang perusahaan yang menjadi ciri khas serta pembeda dengan lainnya, logo tersebut bisa dilihat pada gambar berikut:



## **Gambar 1. 2 Logo / Lambang HMI**

*Sumber : AD/ART Kongres 29 Himpunan Mahasiswa Islam*

Makna Logo Perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Bentuk huruf alif: sebagai huruf hidup, melambangkan rasa optimisme bagi kelangsungan hidup HMI pada masa depan;
2. Huruf alif merupakan angka 1 (satu): simbol kehidupan ber-Tauhid (perasaan ber-Ketuhanan, sebagai dasar / dan semangat HMI);
3. Bentuk perisai: lambang kepeloporan HMI;
4. Bentuk jantung: sebagai pusat kehidupan manusia, melambangkan fungsi perkaderan HMI;
5. Bentuk pena: melambangkan HMI organisasi mahasiswa yang senantiasa haus akan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi;
6. Gambar bulan bintang: lambang kejayaan umat Islam seluruh dunia;
7. Warna hijau: lambang keimanan, keislaman, dan kemakmuran;
8. Lambang hitam: lambang ilmu pengetahuan;
9. Keseimbangan warna hijau dan hitam: lambang keseimbangan, esensi, dan kepribadian HMI;
10. Warna putih: lambang kemurnian dan kesucian perjuangan HMI.
11. Puncak tiga: lambang Iman, Islam, dan Ikhsan, serta wujud keterpaduan antara iman, ilmu, dan amal; dan
12. Tulisan HMI: singkatan dari Himpunan Mahasiswa Islam.

### **1.1.5 Peran Organisasi**

Peran Himpunan Mahasiswa Islam yaitu untuk mengajarkan :

- a. Hidup yang benar dimulai dengan percaya atau iman kepada Tuhan. Tuhan Yang Maha Esa dan keinginan mendekat serta kecintaan kepada-Nya yaitu taqwa. Iman dan taqwa bukanlah nilai yang statis dan abstrak. Nilai-nilai itu memancar dengan sendirinya dalam bentuk kerja nyata bagi kemanusiaan dan amal soleh. Iman tidak memberi arti apa-apa bagi manusia jika tidak disertai dengan usaha-usaha dan kegiatan-kegiatan yang sungguh-sungguh untuk menegakkan perikehidupan yang benar dalam berperadaban dan berbudaya.
- b. Iman dan taqwa dipelihara dan diperkuat dengan melakukan ibadah atau pengabdian formil kepada Tuhan. Ibadah mendidik individu agar tetap ingat dan taat kepada Tuhan dan berpegang teguh kepada kebenaran sebagaimana

yang dikehendaki oleh hati nurani yang hanief. Segala sesuatu yang menyangkut bentuk dan cara ibadah menjadi wewenang penuh dari agama tanpa adanya hak manusia untuk mencampurinya. Ibadah yang terus menerus kepada Tuhan menyadarkan manusia akan kedudukannya ditengah alam dan masyarakat sesamanya. Ia tidak melebihkan diri sehingga mengarah kepada kedudukan Tuhan dengan merugikan kemanusiaan orang lain, dan tidak mengurangi kehormatan dirinya sebagai makhluk tertinggi dengan akibat perbudakan diri kepada alam maupun orang lain. Dengan ibadah manusia dididik untuk memiliki kemerdekaannya, kemanusiaannya dan dirinya sendiri, sebab ia telah berbuat ikhlas, yaitu pemurnian pengabdian kepada Kebenaran semata.

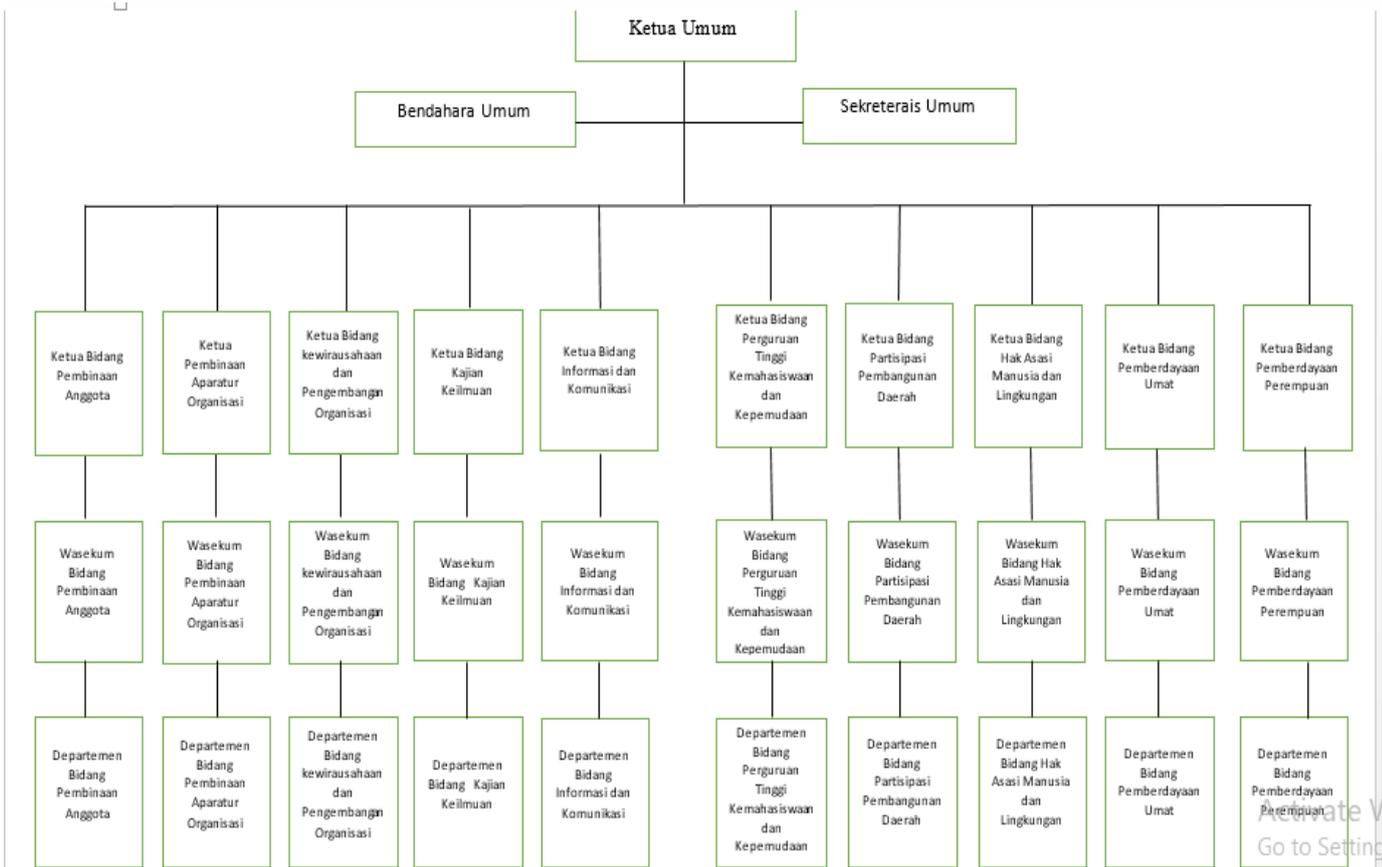
- c. Kerja kemanusiaan atau amal saleh mengambil bentuknya yang utama dalam usaha yang sungguh-sungguh secara esensial menyangkut kepentingan manusia secara keseluruhan, baik dalam ukuran ruang maupun waktu. Yaitu menegakkan keadilan dalam masyarakat sehingga setiap orang memperoleh harga diri dan martabatnya sebagai manusia. Hal itu berarti usaha-usaha yang terus menerus harus dilakukan guna mengarahkan masyarakat kepada nilai-nilai yang baik, lebih maju dan lebih insani usah itu ialah “amar ma’ruf”, di samping usaha lain untuk mencegah segala bentuk kejahatan dan kemerosotan nilai-nilai kemanusiaan atau “nahi munkar”. Selanjutnya bentuk kerja kemanusiaan yang lebih nyata ialah pembelaan kaum lemah, kaum tertindas dan kaum miskin pada umumnya serta usaha-usaha kearah peningkatan nasib dan taraf hidup mereka yang wajar dan layak sebagai manusia.
- d. Kesadaran dan rasa tanggung jawab yang besar kepada kemanusiaan melahirkan “jihad”, yaitu sikap hidup berjuang. Berjuang itu dilakukan dan ditanggung bersama oleh manusia dalam bentuk gotong royong atas dasar kemanusiaan, dan kecintaan kepada Tuhan. Perjuangan menegakan kebenaran dan keadilan menuntut ketabahan, kesabaran dan pengorbanan. Dan dengan jalan itulah kebahagiaan dapat diwujudkan dalam masyarakat manusia. Oleh sebab itu persyaratan bagi berhasilnya perjuangan adalah adanya barisan yang merupakan bangunan yang kokoh dan kuat. Mereka terikat satu sama lain oleh persaudaraan dan solidaritas yang tinggi, dan oleh sikap tegas kepada musuh-musuh dari kemanusiaan. Tetapi justru demi kemanusiaan mereka adalah

manusia yang toleran. Sekalipun mengikuti jalan yang benar, mereka tidak memaksakan kepada orang lain atau golongan lain.

- e. Kerja kemanusiaan atau amal saleh itu merupakan proses perkembangan yang permanen. Perjuangan kemanusiaan berusaha mengarah kepada yang lebih baik, lebih benar. Oleh sebab itu manusia harus mengetahui arah yang benar dari perkembangan peradaban di segala bidang. Dengan perkataan lain, manusia harus mendalami dan selalu mempergunakan ilmu pengetahuan. Kerja manusia dan kerja kemanusiaan tanpa ilmu tidak akan mencapai tujuannya, sebaliknya ilmu tanpa rasa kemanusiaan tidak akan membawa kebahagiaan bahkan menghancurkan peradaban. Ilmu pengetahuan adalah karunia Tuhan yang besar artinya bagi manusia. Mendalami ilmu pengetahuan harus didasari dengan sikap terbuka. Mampu mengungkapkan perkembangan pemikiran tentang kehidupan berperadaban dan berbudaya. Kemudian mengambil dan mengamalkan di antaranya yang baik.
- f. Dengan demikian tugas hidup manusia menjadi sangat sederhana, yaitu :  
“beriman, berilmu, dan beramal”.

#### **1.1.6 Struktur Organisasi**

HMI cabang Bandung merupakan salah satu cabang yang terbesar dan terlama di Indonesia, itu terbukti dengan ditandai dengan adanya Konfercab (Konferensi Cabang) yang ke 59, setiap adanya konfercab selalu menghasilkan Ketua Umum yang baru, di hasil kongres ke 59 HMI cabang Bandung dipimpin oleh Muhammad Rizky Yusro, adapun nama nama kepengurusan HMI cabang Bandung periode 2017-2018 yang telah disahkan oleh Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam sebagai berikut :



**Gambar 1. 3 Struktur Organisasi HMI Cabang Bandung**

*Sumber : Data Primer HMI cabang Bandung*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat disegala bidang kegiatan bisnis. Persaingan di dunia bisnis yang ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing kuat dan efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu yang mengendalikan sumber daya yang lain. Manusia yang memilih teknologi yang digunakan, manusia yang mencari modal dan juga manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus Nopirin, dalam Sumarsono(2002;206)

Organisasi selalu ingin mencapai keefektifitasannya, menurut Soetopo (2012), menjelaskan bahwa efektivitas atau keefektifan adalah ketepatan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu yang dimaksud dengan keefektifan organisasi ialah ketepatan sasaran

suatu proses yang terjadi pada lembaga formal yang menyelenggarakan suatu kerjasama dengan komponen-komponen yang saling dikoordinasikan untuk mencapai tujuan. Gibson dalam Sahmawi (2013) mendefinisikan efektivitas adalah sejauh mana sebuah organisasi dapat mewujudkan tujuannya, lebih lanjut menjelaskan untuk memahami konsep efektivitas organisasi perlu mengetahui perspektif efektivitas sebagai tingkat unit analisis dalam suatu organisasi.

Kondisi Efektivitas Organisasi HMI cabang Bandung menurut hasil wawancara dengan Ketua Umum M. Rizky Yusro dibagi menjadi dua, yaitu kondisi internal organisasi dan kondisi eksternal HMI cabang Bandung, Secara objektif ada catatan mengenai kondisi internal Kepengurusan HMI Cabang Bandung. Ruang lingkup dan tanggung jawab kerja HMI Cabang Bandung sangat luas/besar, hal ini mengharuskan pengurus untuk secara totalitas mengabdikan dirinya, meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk HMI Cabang Bandung, supaya terwujudnya efektivitas kinerja organisasi. Dalam hal ini, beberapa pengurus HMI Cabang Bandung pada kepengurusan saat ini, belum total meluangkan waktunya untuk HMI Cabang Bandung, hal ini disebabkan karena kesibukan, tugas, dan tanggung jawab akademik.

Sedangkan menurut Ketua Umum ada beberapa catatan mengenai kondisi eksternal, diantaranya yaitu :

- Kurangnya partisipasi komisariat se-wilayah kerja HMI Cabang Bandung sebagai *supporting system* utama dalam optimalisasi kinerja organisasi HMI Cabang Bandung.
- Kurangnya dukungan dari pihak alumni/senior HMI Cabang Bandung, yang juga sebagai salah satu *supporting system* dalam optimalisasi kinerja organisasi HMI Cabang Bandung.

**Tabel 1. 1**

**Hasil Pra-Penelitian Efektivitas Organisasi HMI Cabang Bandung Penulis**

Pengurus HMI Cabang Bandung Memiliki kemampuan teoritis, mampu memformulasikan apa yang diketahui	
Iya	Tidak
47,2%	52,8%

Pengurus HMI Cabang Bandung sanggup melihat kemungkinan lain yang lebih dari sekedar yang ada dan bergairah besar untuk menciptakan bentuk-bentuk baru yang lebih baik	
Iya	Tidak
38,8%	61,1%
Pengurus HMI Cabang Bandung sadar membawa tugas insan pengabdian, bukannya hanya membuat dirinya baik tetapi juga membuat kondisi sekelilingnya menjadi baik	
Iya	Tidak
22,2%	77,8%
Ajaran Islam telah berhasil membentuk “unity personality” dalam diri Pengurus HMI Cabang Bandung	
Iya	Tidak
77,8%	22,2%
Program Kerja HMI cabang Bandung sudah dapat menjawab tantangan bisa dikatakan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur	
Iya	Tidak
13,9	86,1%
HMI cabang Bandung Telah Mencapai Tujuan Organisasi HMI itu sendiri secara menyeluruh	
Iya	Tidak
2,8%	97,2%

*Sumber : Hasil Data Olahan Pra Penelitian Penulis*

Tidak hanya itu hasil data olahan pra-penelitian penulis yang diambil dari keseluruhan pengurus HMI cabang Bandung sebanyak 39 orang dan yang berdasarkan dari pencapaian tujuan organisasi, menunjukkan beberapa faktor yang memperkuat bahwa efektivitas organisasi HMI cabang Bandung belum maksimal. Ada 52,8% dari pengurus HMI cabang Bandung menjawab tidak (belum) memiliki kemampuan teoritis dan mampu memformulasikan apa yang diketahui, sedangkan di tujuan HMI penjabaran insan akademis, seharusnya kader HMI memiliki kemampuan teoritis dan dapat memformulasikan disiplin ilmu mereka.

Di tujuan HMI penjabaran Insan Pencipta, menjelaskan kader HMI sanggup melihat kemungkinan lain yang lebih dari sekedar yang ada dan bergairah besar untuk menciptakan bentuk-bentuk baru yang lebih baik, tetapi faktanya, ada sekitar 61,1% pengurus HMI cabang Bandung mengatakan tidak (belum) mengimplementasikan

Dalam aspek lain dalam tujuan HMI penjabaran Insan Pengabdian ada 77,8% Pengurus HMI Cabang Bandung belum Sadar membawa tugas insan pengabdian, bukannya hanya membuat dirinya baik tetapi juga membuat kondisi sekelilingnya menjadi baik.

Menurut Pengurus HMI cabang Bandung, Program Kerja HMI cabang Bandung belum dapat menjawab tantangan dan belum bisa dikatakan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur, karena masih dalam tataran konsep dan belum diimplementasikan, ini terbukti dengan hasil pra-penelitian sebesar 86,1% dan secara garis besar Pengurus HMI cabang Bandung sekitar 97,2% mengatakan belum tercapainya tujuan HMI itu sendiri di cabang Bandung.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra-Penelitian Budaya Organisasi HMI Cabang Bandung**

Program HMI cabang Bandung sudah sesuai dengan Tafsir Azas Islam	
Iya	Tidak
74,4%	25,6%
HMI cabang Bandung mengadakan skill training secara rutin untuk pengurus	
Iya	Tidak
53,8%	46,2%
HMI cabang Bandung melakukan berbagai program untuk mengembangkan kualitas pengurus	
Iya	Tidak
43,6%	56,4%
Kinerja secara keseluruhan Kader HMI cabang Bandung telah memberikan kontribusi untuk meningkatkan mutu organisasi (perkaderan)	
Iya	Tidak
12,8	87,2%
Pengurus sudah mengaktualisasikan sikap Independensi Etis dan Independensi Organisatoris	

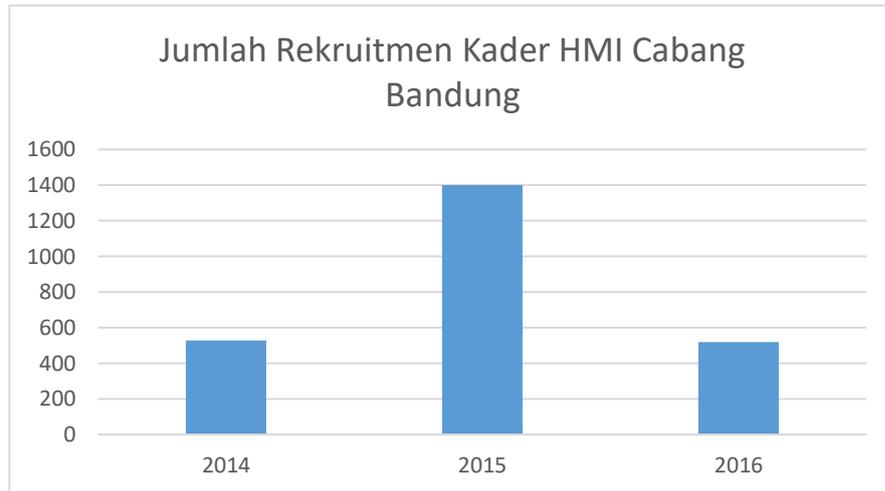
Iya	Tidak
41%	59%
Pengurus HMI cabang Bandung sudah menjalankan Budaya Organisasi dengan baik	
Iya	Tidak
15,4%	84,6%

*Sumber : Hasil Data Olahan Pra-Penelitian Penulis*

Dalam menjalankan organisasi, Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuannya, tetapi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung tidak lepas dari masalah-masalah seputar individu dan sistem yang terdapat di dalamnya, sehingga efektivitas organisasi belum tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini juga didukung oleh kuisioner pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, dilihat dari tabel 1.2 banyak anggota (pengurus) yang merasa bahwa budaya organisasi belum maksimal diaktualisasikan.

Telah dijelaskan budaya organisasi Himpunan Mahasiswa Islam sesuai prinsipnya, secara umum kader Himpunan Mahasiswa Islam harus melakukan berbagai program untuk mengembangkan kualitas pengurus, dihasil pra-penelitian penulis, ada sekitar 56,4% mengatakan Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung belum melakukan budaya tersebut.

Di sisi lain Budaya organisasi yang sesuai dengan tradisi Himpunan Mahasiswa Islam, HMI cabang Bandung belum memberikan kontribusi untuk meningkatkan mutu organisasi (perkaderan), dengan data hasil pra penelitian adanya 87,2 % dari pengurus mengatakan tidak. Tidak maksimalnya implementasi dari budaya organisasi dapat dilihat pula dari fluktuasi jumlah kader yang mengalami penurunan signifikan,.



**Gambar 1. 4**  
**Jumlah Rekrutmen Kader HMI cabang Bandung**  
*Sumber : Database HMI cabang Bandung*

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa jumlah rekrutmen yang telah menjadi kader HMI cabang Bandung mengalami fluktuasi yang signifikan dari tahun 2014 yang jumlahnya 527 mengalami kenaikan pada tahun 2015 sebanyak 1400 dan mengalami penurunan drastis pada tahun 2016 ke angka 519 dan angka ini juga lebih sedikit dari tahun 2014 dikarenakan adanya konflik internal yang terjadi di kepengurusan yaitu renovasi sekretariat, adanya beberapa pengurus yang tidak sepakat untuk renovasi bangunan dan ada juga yang sepakat hal ini akhirnya berimbas kepada sistem perkaderan yang ada di HMI cabang Bandung. Angka ini memperkuat bahwa implementasi dari budaya dari aspek tradisi yang telah dijelaskan bahwa tradisi HMI adalah melakukan perkaderan secara terus menerus, tidak konsisten menjalankan hal tersebut.

Tidak hanya itu budaya dari aspek sikap yang harus ditanamkan kader Himpunan Mahasiswa Islam untuk menjunjung tinggi sifat independensi yang dimana independensi dibagi menjadi dua yaitu independensi etis yang artinya adalah sifat independensi secara etis yang pada hakekatnya merupakan sifat yang sesuai dengan fitrah kemanusiaan. Fitrah tersebut membuat manusia berkeinginan suci dan secara kodrati cenderung pada kebenaran (hanief). Watak dan kepribadian kader sesuai dengan fitrahnya akan membuat kader HMI selalu setia pada hati nuraninya yang senantiasa memancarkan keinginan pada kebaikan, kesucian dan kebenaran adalah Allah SWT. Dengan demikian melaksanakan independensi etis bagi setiap kader HMI berarti pengaktualisasian dinamika berpikir dan bersikap dan berperilaku baik "*hablumminallah*" maupun dalam "*hablumminannas*" hanya tunduk dan patuh dengan

kebenaran. Sedangkan Independensi organisatoris adalah watak independensi HMI yang teraktualisasi secara organisasi di dalam kiprah dinamika HMI baik dalam kehidupan intern organisasi maupun dalam kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara. Dari penjelasan tersebut sifat Independensi HMI ternyata belum terimplementasikan, ini terbukti dari hasil pra-penelitian yang ditujukan kepada pengurus HMI cabang Bandung bahwa ada 59% Pengurus belum mengaktualisasikan sikap Independensi Etis dan Independensi Organisatoris.

Menurut Sutrisno (dalam Baroroh:2016) menjelaskan bahwa jika budaya dapat dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. budaya juga diartikan sebagai nilai-nilai yang tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang dapat mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas organisasi.

Miller (dalam Mulyadi, 2015:95) menyebutkan bahwa : Budaya Organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sedangkan menurut Daniel Denison (1990) (dalam Mulyadi, 2015:95) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi yang baik, akan berpengaruh makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku.

Budaya organisasi yang diterapkan pada Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Cabang Bandung belum teraktualisasikan sesuai dengan yang diharapkan oleh anggota pengurus, menurut kuesioner pra penelitian yang dilakukan oleh penulis membuktikan bahwa 84,6% pengurus merasa bahwa budaya organisasi belum berjalan dengan semestinya, dimensi budaya organisasi dijadikan tolak ukur dalam meneliti bagaimana budaya organisasi yang diterapkan dalam Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (Hmi) Cabang Bandung”.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bermaksud untuk mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi HMI Cabang Bandung ?
2. Bagaimana efektivitas organisasi HMI Cabang Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas organisasi HMI cabang Bandung ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penulisan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Budaya organisasi HMI cabang Bandung.
2. Efektivitas organisasi HMI cabang Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi HMI cabang Bandung.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah diharapkan penelitian ini dapat berguna pada pihak-pihak yang terkait dan pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Bagi penulis, dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru dengan memahami literasi budaya organisasi dan efektivitas organisasi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan penelitian ini memberikan informasi dan membantu penelitian selanjutnya mengkaji lebih dalam mengenai budaya organisasi dan efektivitas organisasi dengan batasan yang lebih luas dan faktor-faktor lainnya.

#### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Hasil yang didapatkan bagi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan dalam membuat aturan konstitusi yang berkaitan dengan peningkatan budaya organisasi dan efektivitas organisasi
- b. Bagi Himpunan Mahasiswa Islam dapat dijadikan indikator pertimbangan budaya organisasi dan efektivitas organisasi lagi di masa yang akan datang.

Dengan perbaikan budaya organisasi diharapkan dapat mengurangi resiko-resiko berkurangnya efektivitas organisasi dan semakin membaik di masa yang akan datang.

- c. Bagi bidang-bidang terkait di Himpunan Mahasiswa Islam cabang Bandung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai pengetahuan landasan gerak pengurus HMI cabang Bandung kedepannya.

### **1.6 Tempat dan Waktu Periode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Bandung Jl Cikutra Barat No.101 Jawa Barat Indonesia, selama 4 bulan yaitu pada September 2017 – Januari 2018.

### **1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan tugas akhir bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi dari penelitian skripsi ini, adapun sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan secara umum, ringkas, dan padat tentang isi penelitian. Bab ini meliputi : objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini memuat rangkuman secara jelas, ringkas, dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar atau rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini terdapat hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan secara sistematis sesuai dengan identifikasi masalah serta tujuan penelitian. Dalam pembahasan hasil pengolahan data, cakupan penelitian dan batasan penelitian serta benang merah interpretasi harus tampak jelas.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Kesimpulan penelitian ditulis secara berurutan sesuai masalah dan pertanyaan penelitian.