

PEDOMAN PENGKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM

MUKADDIMAH

Asyhaduallahilla haillallah Waasyaduanna Muhammadarrasulullah

(Aku Bersaksi bahwa tiada tuhan selain Allah dan Aku bersaksi bahwa Muhammad utusan Allah)

Sesungguhnya Allah telah mewahyukan Islam sebagai ajaran yang haq dan sempurna untuk mengatur ummat manusia kehidupan sesuai dengan fitrahnya sebagai khalifah di muka bumi. Sebagai khalifah, manusia dituntut mengejawantahkan nilai-nilai ilahiyah di bumi dengan kewajiban mengabdikan diri semata-mata ke hadirat-Nya. Meneladani Tuhan dengan bingkai pangabdian ke hadirat-Nya melahirkan konsekuensi untuk melakukan pembebasan (liberation) dari belenggu-belenggu selain Tuhan. Dalam konteks ini, seluruh penindasan atas kemanusiaan adalah thagut yang harus dilawan. Inilah yang menjadi substansi dari pesaksian primordial manusia (Syahadatain).

Dalam melaksanakan tugas kekhalifahannya, manusia harus tampil untuk melakukan perubahan sesuai dengan misi yang diemban oleh para Nabi, yaitu menjadikan Islam sebagai rahmat bagi seluruh alam. Rahmat bagi seluruh alam menurut Islam adalah terbentuknya masyarakat yang menjunjung tinggi semangat persaudaraan universal (universal brotherhood), egaliter, demokratis, berkeadilan sosial (social justice), dan berkeadaban (social civilization), serta istiqomah melakukan perjuangan untuk membebaskan kaum tertindas (mustadh'afin).

HMI sebagai organisasi kader juga diharapkan mampu menjadi alat perjuangan dalam mentransformasikan gagasan dan aksi terhadap rumusan cita yang ingin dibangun yakni terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian, yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai Allah SWT.

Dalam aktivitas keseharian, HMI sebagai organisasi kader platform yang jelas dalam menyusun agenda, perlu mendekati diri pada realitas masyarakat dan secara intens berusaha membangun proses dialektika secara objektif dalam pencapaian tujuannya. Daya sorot HMI terhadap persoalan tergambar pada penyikapan kader yang memiliki keberpihakan terhadap kaum tertindas (mustadh'afin) serta memperjuangkan kepentingan kelompok ini dan membekalinya dengan senjata ideologis yang kuat untuk melawan kaum penindas (mustakbirin).

Agar dapat mewujudkan cita-cita di atas, maka seyogyanya perkaderan harus diarahkan pada proses rekayasa pembentukan kader yang memiliki karakter, nilai, dan kemampuan yang berusaha melakukan transformasi watak dan kepribadian seorang muslim yang utuh (khaffah), sikap dan wawasan intelektual yang melahirkan kritisisme, serta orientasi pada kemampuan profesionalisme. Oleh karena itu, untuk memberikan

nilai tambah yang optimal bagi pengkaderan HMI, maka ada 3 (tiga) hal yang harus diberi perhatian serius. Pertama, rekrutmen calon kader. Dalam hal ini HMI harus menentukan prioritas rekrutmen calon kader dari mahasiswa pilihan, yakni input kader yang memiliki integritas pribadi, bersedia melakukan peningkatan dan pengembangan yang terus-menerus serta berkelanjutan, memiliki orientasi prestasi, dan memiliki potensi leadership, serta memiliki kemungkinan untuk aktif dalam organisasi. Kedua, proses perkaderan yang dilakukan sangat ditentukan oleh kualitas pengurus sebagai penanggung jawab perkaderan, pengelola latihan, pedoman perkaderan dan bahan yang dikomunikasikan serta fasilitas yang digunakan. Ketiga, iklim dan suasana yang dibangun harus kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan kualitas kader, yakni iklim yang menghargai prestasi individu, mendorong gairah belajar dan bekerja keras, merangsang dialog dan interaksi individu secara demokratis dan terbuka untuk membangun sikap kritis yang menumbuhkan sikap dan pandangan futuristik serta menciptakan media untuk merangsang tumbuhnya sensitivitas dan kepedulian terhadap lingkungan sosial yang mengalami ketertindasan.

Untuk memberikan panduan (guidance) yang dilaksanakan dalam setiap proses perkaderan HMI, maka dipandang perlu untuk menyusun pedoman perkaderan yang merupakan strategi besar (grand strategy) perjuangan HMI dalam menjawab tantangan organisasi yang sesuai dengan setting sosial dan budaya yang berlaku dalam konteks zamannya.

BAB I POLA UMUM PERKADERAN HMI

I. Landasan Perkaderan

Landasan perkaderan merupakan pijakan pokok atau pondasi yang dijadikan sebagai sumber inspirasi dan motivasi dalam proses perkaderan HMI. Untuk itu, dalam melaksanakan perkaderan HMI bertitik tolak pada 5 (lima) landasan, sebagai berikut:

1. Landasan Teologis

Sesungguhnya ketauhidan manusia adalah fitrah (Q.S. Ar-Rum: 30) yang diawali dengan perjanjian primordial dalam bentuk pengakuan kepada Tuhan sebagai Zat pencipta (Q.S. Al-A'araf: 172). Bentuk pengakuan tersebut merupakan penggambaran ketaklukan manusia kepada zat yang lebih tinggi. Kesanggupannya menerima kontrak primordial tersebut mendapat konsekuensi logis dengan penipuan ruh Tuhan ke dalam jasad manusia yang pada akhirnya harus dipertanggungjawabkan terhadap apa yang dilakukannya di dunia kepada pemberi mandat kehidupan.

Penipuan roh Tuhan sekaligus menggambarkan refleksi sifat-sifat Tuhan kepada manusia. Maka seluruh potensi ilahiyah secara ideal dimiliki oleh manusia. Prasyarat inilah yang memungkinkan manusia menjadi khalifah di muka bumi. Seyogyanya tugas kekhalifahan manusia di bumi berarti menyebarkan nilai-nilai ilahiyah dan sekaligus menafsirkan realitas sesuai dengan perspektif ilahiyah tersebut. Namun proses materialisasi manusia melalui jasad menimbulkan konsekuensi baru dalam wujud

reduksi nilai-nilai ilahiyah. Manusia hidup dalam realitas fisik yang dalam konteks ini manusia hanya "mengada" (being). Hanya dengan "kesadaran" (consciousness) lah manusia menemukan realitas "menjadi" (becoming).

Manusia yang "menjadi" adalah manusia yang mempunyai kesadaran akan aspek transenden sebagai realitas tertinggi dalam hal ini konsepsi syahadat akan ditafsirkan sebagai monoteisme radikal. Kalimat syahadat pertama berisi negasi yang seolah meniadakan semua yang berbentuk Tuhan. Kalimat kedua lalu menjadi afirmasi sekaligus penegasan atas Zat yang Maha Tunggal (Allah). Menjiwai konsepsi di atas maka perjuangan kemanusiaan adalah melawan segala sesuatu yang membelenggu manusia dari yang di-Tuhan-kan. Itulah thogut dalam perspektif Al-Qur'an.

Dalam menjalani fungsi kekhalifahannya maka internalisasi sifat Allah dalam diri manusia harus menjadi sumber inspirasi. Dalam konteks ini tauhid menjadi aspek progresif dalam menyikapi persoalan-persoalan mendasar manusia. Karena Tuhan adalah pemelihara kaum yang lemah (rabbulmustadh'afin); maka meneladani Tuhan juga berarti keberpihakan kepada kaum mustadh'afin. Pemahaman ini akan mengarahkan pada pandangan bahwa ketauhidan adalah nilai-nilai yang bersifat transformatif, nilai-nilai yang membebaskan, nilai yang berpihak dan nilai-nilai yang bersifat revolusioner. Spirit inilah yang harus menjadi paradigma dalam sistem perkaderan HMI.

2. Landasan Ideologis

Islam sebagai landasan ideologi, adalah sistem nilai yang secara sadar dipilih untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan serta masalah-masalah yang terjadi dalam suatu komunitas masyarakat (transformatif). Ia mengarahkan manusia untuk mencapai tujuan dan idealisme yang dicita-citakan, yang untuk tujuan dan idealisme tersebut mereka rela berjuang dan berkorban bagi keyakinannya. Ideologi Islam senantiasa mengilhami dan memimpin serta mengorganisir perjuangan, perlawanan dan pengorbanan yang luar biasa untuk melawan semua status quo, belenggu dan penindasan terhadap ummat manusia.

Dalam sejarah Islam, Nabi Muhammad telah memperkenalkan ideologi dan mengubahnya menjadi sistem keyakinan, serta memimpin rakyat kebanyakan dalam praktek-praktek mereka melawan kaum penindas. Nabi Muhammad lahir dan muncul dari tengah-tengah kebanyakan yang oleh Al-Qur'an dijuluki sebagai "ummi". Kata "ummi" (yang biasa diartikan buta huruf) menurut Syari'ati (dalam bukunya Ideologi kaum Intelektual) yang disifatkan pada nabi berarti bahwa ia dari kelas rakyat yang termasuk di dalamnya adalah orang-orang awam yang buta huruf, para budak, anak yatim, janda dan orang-orang miskin (mustadhafin) yang luar biasanya menderitanya, dan bukan berasal dari orang-orang terpelajar, borjuis dan elite penguasa. Dari komunitas inilah Muhammad memulai dakwahnya untuk mewujudkan cita-cita ideal Islam.

Cita-cita ideal Islam adalah adanya transformasi terhadap ajaran-ajaran dasar Islam tentang persaudaraan universal (Universal Brotherhood), kesetaraan (Equality) keadilan sosial (Social Justice), dan keadilan ekonomi (Economical Justice) sebuah cita-cita yang memiliki aspek liberatif, sehingga dalam usaha untuk mewujudkannya membutuhkan keyakinan, tanggung jawab, keterlibatan dan komitmen, karena pada dasarnya sebuah ideologi menuntut penganutnya bersikap setia (Committed).

Dalam usaha untuk mewujudkan cita-cita, pertama, persaudaraan universal dan kesetaraan (equality), Islam telah menekankan kesatuan manusia (unity of mankind) yang ditegaskan dalam Al-Qur'an, "Hai manusia! kami ciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan, kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sungguh yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah yang paling bertaqwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui." (QS Al-Hujarat: 13). Ayat ini secara jelas membantah semua konsep superioritas rasial, kesukuan, kebangsaan atau keluarga, dengan satu penegasan dan seruan akan pentingnya keshalehan, baik keshalehan ritual maupun keshalehan sosial, sebagaimana Al-Qur'an menyatakan, "Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu berdiri karena Allah, menjadi saksi dengan keadilan. Janganlah karena kebencianmu kepada suatu kaum, sehingga kamu tidak berlaku adil. Berlaku adillah, karena keadilan itu lebih dekat kepada taqwa dan takutlah kepada Allah..." (QS. Al-Maidah: 8).

Kedua, Islam sangat menekankan kepada keadilan di semua aspek kehidupan. Dan keadilan tersebut tidak akan tercipta tanpa membebaskan masyarakat lemah dan marjinal dari penderitaan, serta memberi kesempatan kepada mereka (kaum mustadh'afin) untuk menjadi pemimpin. Menurut Al-Qur'an mereka adalah pemimpin dan pewaris dunia. "Kami hendak memberikan karunia kepada orang-orang tertindas di muka bumi. Kami akan menjadikan mereka pemimpin dan pewaris bumi" (QS. Al-Qashash: 5) "Dan kami wariskan kepada kaum yang tertindas seluruh timur bumi dan seluruh baratnya yang kami berkati." (QS. Al-A'raf: 37).

Di tengah-tengah suatu bangsa, ketika orang-orang kaya hidup mewah di atas penderitaan orang miskin, ketika budak-budak merintah dalam belenggu tuannya, ketika para penguasa membunuh rakyat yang tak berdaya hanya untuk kesenangan, ketika para hakim memihak pemilik kekayaan dan penguasa, mereka memasukkan orang-orang kecil yang tidak berdosa ke penjara. Muhammad SAW menyampaikan pesan Rabbulmustadha'afin: "Mengapa kamu tidak mau berperang di jalan Allah dan membela orang yang tertindas, baik laki-laki, perempuan dan anak-anak yang berdo'a, Tuhan kami! Keluarkanlah kami dari negeri yang penduduknya berbuat zalim, dan berilah kami perlindungan dan pertolongan dari sisi Engkau." (QS. An-Nisa: 75). Dalam ayat ini menurut Asghar Ali Engineer (dalam bukunya Islam dan Teologi Pembebasan) Al-Qur'an mengungkapkan teori "kekerasan yang membebaskan", "Perangilah mereka itu, hingga tidak ada fitnah." (Q.S. Al-Anfal: 39) Al-Qur'an dengan tegas mengutuk Zulm (penindasan). Allah tidak menyukai kata-kata yang kasar kecuali oleh orang yang tertindas. "Allah tidak menyukai perkataan yang kasar/jahat (memaki), kecuali bagi orang yang teraniaya...." (QS. An-Nisa' : 148).

Ketiga, Al-Qur'an sangat menekankan keadilan ekonomi yang distributif. Keadilan ini seratus persen menentang penumpukan dan penimbunan harta kekayaan. Al-Qur'an sejauh mungkin menganjurkan agar orang-orang kaya menyumbangkan hartanya untuk anak yatim, janda-janda dan fakir miskin. "Adakah engkau ketahui orang yang mendustakan agama? Mereka itu adalah orang yang menghardik anak yatim. Dan tidak menyuruh memberi makan orang miskin. Maka celakalah bagi orang yang shalat, yang mereka itu lalai dari shalatnya, dan mereka itu riya, enggan memberikan zakatnya." (QS. Al-Ma'un: 1-7).

Al-Qur'an tidak menginginkan harta kekayaan itu hanya berputar di antara orang-orang kaya saja. "Apa-apa (harta rampasan) yang diberikan Allah kepada Rasul-Nya dari penduduk negeri (orang-orang kafir), maka adalah untuk Allah, untuk Rasul, untuk karib kerabat Rasul, anak-anak yatim, orang-orang miskin, dan orang yang berjalan, supaya jangan harta itu beredar antara orang-orang kaya saja di antara kamu ..." (QS. Al-Hasyr: 7). Al-Qur'an juga memperingatkan manusia agar tidak suka menghitung-hitung harta kekayaannya, karena hartanya tidak akan memberikan kehidupan yang kekal. Orang yang suka menumpuk-numpuk dan menghitung-hitung harta benar-benar akan dilemparkan ke dalam bencana yang mengerikan, yakni api neraka yang menyala-nyala (QS. Al-Humazah: 1-9). Kemudian juga pada Surat At-Taubah: 34 Al-Qur'an memberikan beberapa peringatan keras kepada mereka yang suka menimbun harta dan mendapatkan hartanya dari hasil eksploitasi (riba) dan tidak membelanjakannya di jalan Allah.

Pada masa Rasulullah SAW, banyak sekali orang yang terjerat dalam perangkap hutang karena praktek riba. Al-Qur'an dengan tegas melarang riba dan memperingatkan siapa saja yang melakukannya akan diperangi oleh Allah dan Rasul-Nya (lihat, QS. Al-Baqarah: 275-279 dan Ar-Rum: 39). Demikianlah Allah dan Rasul-Nya, telah mewajibkan untuk melakukan perjuangan membela kaum yang tertindas, dan mereka (Allah dan Rasul-Nya) telah memposisikan diri sebagai pembela mustadh'afin.

Dalam keseluruhan proses aktivitas manusia di dunia ini, Islam selalu mendesak manusia untuk terus memperjuangkan harkat kemanusiaan, menghapuskan kejahatan, melawan penindasan dan eksploitasi. Al-Qur'an memberikan penegasan "Kamu adalah sebaik-baik umat, yang dilahirkan bagi manusia, supaya kamu menyuruh berbuat kebajikan (ma'ruf) dan melarang berbuat kejahatan (munkar), serta beriman kepada Allah." (QS. Ali-Imran: 110). Dalam rangka memperjuangkan kebenaran ini, manusia bebas mengartikulasikan sesuai dengan konteks lingkungannya tidak terjebak pada hal-hal yang bersifat mekanis dan dogmatis. Menjalankan ajaran Islam yang bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah berarti menggali makna dan menangkap semangatnya dalam rangka menyelesaikan persoalan kehidupan yang serba kompleks sesuai dengan kemampuannya.

Demikianlah cita-cita ideal Islam, yang senantiasa harus selalu diperjuangkan dan ditegakkan, sehingga dapat mewujudkan suatu tatanan masyarakat yang adil, demokratis, egaliter dan berperadaban. Dalam memperjuangkan cita-cita tersebut

manusia dituntut untuk selalu setia (committed) terhadap ajaran Allah SWT, ikhlas, rela berkorban sepanjang hidupnya dan senantiasa terlibat dalam setia pembebasan kaum tertindas (mustadh'afin). "Sesungguhnya sholatku, perjuanganku, hidup dan matiku, semata-mata hanya untuk Allah, Tuhan seluruh alam. Tidak ada serikat bagi-Nya dan aku diperintah untuk itu, serta aku termasuk orang yang pertama berserah diri." (QS. Al-An'am: 162-163).

3. Landasan Konstitusi

Dalam rangka mewujudkan cita-cita perjuangan HMI ke masa depan, HMI kemudian mempertegas posisinya dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara demi melaksanakan tanggung jawabnya bersama seluruh rakyat Indonesia dalam mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang diridhai oleh Allah SWT. Dalam pasal 3 tentang azas ditegaskan bahwa organisasi ini berazaskan Islam dan bersumber kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Penegasan pasal ini memberikan cerminan bahwa di dalam dinamikanya, HMI senantiasa mengemban tugas dan tanggung jawab dengan semangat keislaman yang tidak mengesampingkan semangat kebangsaan. Dalam dinamika tersebut HMI sebagai organisasi kepemudaan menegaskan sifatnya sebagai organisasi mahasiswa yang independen (Pasal 6 AD HMI), berstatus sebagai organisasi mahasiswa (Pasal 7 AD HMI), memiliki fungsi sebagai organisasi kader (Pasal 8 AD HMI) serta berperan sebagai organisasi perjuangan (Pasal 9 AD HMI).

Dalam rangka melaksanakan fungsi dan perannya secara terus-menerus yang berorientasi ke masa depan, HMI menetapkan tujuannya dalam pasal 4 AD HMI, yaitu terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam serta bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang diridhai Allah SWT. Kualitas kader yang akan dibentuk ini kemudian dirumuskan dalam tafsir tujuan HMI. Oleh karena itu, maka tugas pokok HMI adalah perkaderan (cadre forming) yang diarahkan pada perwujudan kualitas insan cita yakni dalam pribadi yang beriman dan berilmu pengetahuan serta mampu melaksanakan kerja-kerja kemanusiaan (amal saleh). Pembentukan kualitas dimaksud kemudian diaktualisasikan dalam fase-fase perkaderan HMI, yakni fase rekrutmen kader yang berkualitas, fase pembentukan kader agar memiliki kualitas pribadi Muslim, kualitas intelektual serta mampu melaksanakan kerja-kerja kemanusiaan secara profesional dalam segala segi kehidupan dan fase pengabdian kader, dimana sebagai output pun kader HMI harus mampu berkiprah dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa bernegara sebagai kader muslim berjuang bersama-sama dalam mewujudkan cita-cita masyarakat adil, makmur yang diridhai Allah SWT.

4. Landasan Historis

Secara sosiologi dan historis, kelahiran HMI pada 5 Februari 1947 tidak terlepas dari permasalahan bangsa yang di dalamnya mencakup umat Islam sebagai satu kesatuan dinamis dari bangsa Indonesia yang sedang mempertahankan kemerdekaan yang baru diproklamkan. Kenyataan itu merupakan motivasi kelahiran HMI sekaligus dituangkan dalam rumusan tujuan berdirinya, yaitu: pertama, mempertahankan negara Republik

Indonesia dan mempertinggi derajat rakyat Indonesia. Kedua, menegakkan dan mengembangkan syiar agama Islam. Ini menunjukkan bahwa HMI bertanggung jawab terhadap permasalahan bangsa dan negara Indonesia serta bertekad mewujudkan nilai-nilai ajaran Islam dalam kehidupan manusia secara utuh.

Makna rumusan tujuan itu akhirnya membentuk wawasan dan langkah perjuangan HMI ke depan yang terintegrasi dalam dua aspek ke-Islaman dan aspek ke-bangsaan. Aspek ke-Islaman tercermin melalui komitmen HMI untuk selalu mewujudkan nilai-nilai ajaran Islam secara utuh dalam kehidupan berbangsa sebagai pertanggungjawaban fungsi kekhalifahan manusia, sedangkan aspek kebangsaan adalah komitmen HMI untuk senantiasa bersama-sama seluruh rakyat Indonesia merealisasikan cita-cita proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia demi terwujudnya cita-cita masyarakat yang demokratis, berkeadilan sosial dan berkeadaban. Dalam sejarah perjalanan HMI pelaksanaan komitmen ke-Islaman dan kebangsaan merupakan garis perjuangan dan misi HMI yang pada akhirnya akan membentuk kepribadian HMI dalam totalitas perjuangan bangsa Indonesia ke depan.

Melihat komitmen HMI pada wawasan sosiologis dan historis berdirinya pada tahun 1947 tersebut, yang juga telah dibuktikan dalam sejarah perkembangannya, maka pada hakikatnya segala bentuk pembinaan kader HMI harus pula tetap diarahkan dalam rangka pembentukan pribadi kader yang sadar akan keberadaannya sebagai pribadi muslim, khalifah di muka bumi dan pada saat yang sama kader tersebut harus menyadari pula keberadaannya sebagai kader bangsa Indonesia yang bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita bangsa ke depan.

5. Landasan Sosio-Kultural

Islam yang masuk di kepulauan Nusantara telah berhasil merubah kultur masyarakat di daerah sentral ekonomi dan politik menjadi kultur Islam. Keberhasilan Islam yang secara dramatik telah berhasil menguasai hampir seluruh kepulauan nusantara, tentunya hal tersebut disebabkan oleh karena agama Islam memiliki nilai-nilai universal yang tidak mengenal batas-batas sosio-kultural, geografis dan etnis manusia. Sifat Islam ini termanifestasikan dalam cara penyebaran Islam oleh para pedagang dan para wali dengan pendekatan sosio-kultural yang cukup persuasif.

Masuknya Islam secara damai (*penetration pacifique*) tersebut berhasil mendamaikan kultur Islam dengan kultur masyarakat nusantara. Dalam proses sejarahnya, budaya sinkretisme penduduk pribumi ataupun masyarakat, ekonomi dan politik yang didominasi oleh kultur tradisional, feodalisme, hinduisme dan budhaisme mampu dijinakkan dengan pendekatan Islam kultural ini. Pada perkembangan selanjutnya Islam mengindonesiakan dan secara tidak langsung telah mempengaruhi kultur Indonesia yang dari waktu ke waktu semakin modern.

Karena mayoritas bangsa Indonesia adalah beragama Islam, maka kultur Islam telah menjadi realitas sekaligus memperoleh legitimasi sosial dari bangsa Indonesia yang pluralistik. Dengan demikian wacana kebangsaan di seluruh aspek kehidupan ekonomi,

politik, dan sosial budaya Indonesia meniscayakan transformasi total nilai-nilai universal Islam menuju cita-cita mewujudkan peradaban Islam. Nilai-nilai Islam itu semakin mendapat tantangan ketika deras arus globalisasi telah menyeret umat manusia pada perilaku pragmatisme, permisivisme di bidang ekonomi dan politik. Sisi negatif dari globalisasi ini disebabkan oleh percepatan perkembangan sains dan teknologi modern dan tidak diimbangi dengan nilai-nilai etik dan moral.

Konsekuensi dari realitas di atas adalah semakin kaburnya batas-batas bangsa, sehingga cenderung menghilangkan nilai-nilai kultural yang menjadi suatu ciri khas dari suatu negara yang penuh dengan pluralisme budaya masyarakat. Di sisi lain teknologi menghadirkan ketidakpastian psikologis umat manusia, sehingga kejenuhan manusia primordialnya. Dari sini nilai-nilai ideologi, moral dan agama yang tadinya kering kerontang kembali menempati posisi kunci dalam ide dan konsesi komunitas global. Dua sisi ambigu globalisasi ini adalah tampilan dari sebuah dunia yang penuh paradoks.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka Himpunan Mahasiswa Islam sebagai bagian integral ummat Islam dan bangsa Indonesia (kader ummat dan kader bangsa) sudah semestinya untuk menyiasati perkembangan dan kecenderungan global tersebut dalam bingkai perkaderan HMI yang integralistik. Dalam hal ini untuk menyiasati perkembangan global tersebut harus berdasarkan kepada perkembangan komitmen pada nilai-nilai antropologis, sosiologis ummat Islam dan bangsa Indonesia sebagai wujud dari pemahaman HMI akan nilai-nilai kosmopolitanisme dan universalisme Islam.

II. Pola Dasar Perkaderan

Dalam menjalankan fungsinya 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.

1. Pengertian Dasar

1.1. Kader

Menurut AS Hornby (dalam kamusnya Oxford Advanced Learner's Dictionary) dikatakan bahwa "Cadre is a small group of people who are specially chosen and trained for a particular purpose, atau "cadre is a member of this kind of group; they were to become the cadres of the new communist party". Jadi pengertian kader adalah "sekelompok orang yang terorganisir secara terus-menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang lebih besar". Hal ini dapat dijelaskan, pertama, seorang kader bergerak dan terbentuk dalam organisasi, mengenal aturan-aturan permainan organisasi dan tidak bermain sendiri sesuai dengan selera pribadi. Bagi HMI aturan-aturan itu sendiri dari segi nilai adalah Nilai Dasar Perjuangan (NDP) dalam pemahaman memaknai perjuangan sebagai alat untuk mentransformasikan nilai-nilai keislaman yang membebaskan (Liberation force), dan memiliki keberpihakan yang jelas terhadap kaum tertindas (mustadhafin). Sedangkan dari segi operasionalisasi organisasi adalah AD/ART HMI, pedoman perkaderan dan pedoman serta ketentuan organisasi lainnya. Kedua, seorang kader mempunyai komitmen yang terus-menerus (permanen), tidak mengenal semangat musiman, tapi utuh dan istiqomah (konsisten) dalam memperjuangkan dan melaksanakan kebenaran. Ketiga, seorang kader memiliki bobot dan kualitas sebagai tulang punggung atau kerangka yang mampu menyangga kesatuan komunitas manusia yang lebih besar. Jadi fokus penekanan kaderisasi adalah pada aspek kualitas. Keempat, seorang kader memiliki visi dan perhatian yang serius dalam merespon dinamika sosial lingkungannya dan mampu melakukan "social engineering".

Kader HMI adalah anggota HMI yang telah melalui proses perkaderan sehingga memiliki ciri kader sebagaimana dikemukakan di atas dan memiliki integritas kepribadian yang utuh: Beriman, Berilmu dan beramal shaleh sehingga siap mengemban tugas dan amanah kehidupan beragama, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

1.2. Perkaderan

Perkaderan adalah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan HMI, sehingga memungkinkan seorang anggota HMI mengaktualisasikan potensi dirinya menjadi seorang kader Muslim Intelektual Profesional, yang memiliki kualitas insan cita.

2. Rekrutmen Kader

Sebagai konsekuensi dari organisasi kader, maka aspek kualitas kader merupakan fokus perhatian dalam proses perkaderan HMI guna menjamin terbentuknya output yang berkualitas sebagaimana yang disyaratkan dalam tujuan organisasi, maka selain kualitas proses perkaderan itu sendiri, kualitas input calon kader menjadi faktor penentu yang tidak kalah pentingnya.

Kenyataan ini mengharuskan adanya pola-pola perencanaan dan pola rekrutmen yang lebih memprioritaskan kepada tersedianya input calon kader yang berkualitas. Dengan demikian rekrutmen kader adalah merupakan upaya aktif dan terencana sebagai ikhtiar

untuk mendapatkan input calon kader yang berkualitas bagi proses perkaderan HMI dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1. Kriteria Rekrutmen

Rekrutmen kader yang lebih memprioritaskan pada pengadaan kader yang berkualitas tanpa mengabaikan aspek kuantitas, mengharuskan adanya kriteria rekrutmen. Kriteria rekrutmen ini akan mencakup kriteria sumber-sumber kader dan kriteria kualitas calon kader.

2.1.1. Kriteria Sumber-sumber Kader

Sesuai dengan statusnya sebagai organisasi mahasiswa, maka yang menjadi sumber kader HMI adalah Perguruan Tinggi atau Institut lainnya yang sederajat seperti apa yang disyaratkan dalam AD/ART HMI. Guna mendapatkan input kader yang berkualitas maka pelaksanaan rekrutmen kader perlu diorientasikan pada Perguruan Tinggi atau Lembaga pendidikan sederajat yang berkualitas dengan memperhatikan kriteria-kriteria yang berkembang di masing-masing daerah.

2.1.2. Kriteria Kualitas Calon Kader

Kualitas calon kader yang diprioritaskan ditentukan oleh kriteria-kriteria tertentu dengan memperhatikan integritas pribadi dan calon kader, potensi dasar akademik, potensi berprestasi, potensi dasar kepemimpinan serta bersedia melakukan peningkatan kualitas individu secara terus-menerus.

2.2. Metode dan Pendekatan Rekrutmen

Metode dan pendekatan rekrutmen merupakan cara atau pola yang ditempuh untuk melakukan pendekatan kepada calon-calon kader agar mereka mengenal dan tertarik menjadi kader HMI. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka pendekatan rekrutmen dilakukan dua kelompok sasaran.

2.2.1. Tingkat Pra Perguruan Tinggi

Pendekatan ini dimaksudkan untuk memperkenalkan sedini mungkin keberadaan HMI di tengah-tengah masyarakat khususnya masyarakat ilmiah di tingkat pra perguruan tinggi atau siswa-siswa sekolah menengah. Strategi pendekatan haruslah memperhatikan aspek psikologis sebagai remaja. Tujuan pendekatan ini adalah agar terbentuknya opini awal yang positif di kalangan siswa-siswa sekolah menengah terhadap HMI. Untuk kemudian pada gilirannya terbentuk pula rasa simpati dan minat untuk mengetahuinya lebih jauh.

Pendekatan rekrutmen dapat dilakukan dengan pendekatan aktivitas (activity approach) dimana siswa dilibatkan seluas-luasnya pada sebuah aktivitas. Bentuk pendekatan ini bisa dilakukan lewat fungsionalisasi lembaga-lembaga keorganisasian HMI serta perangkat

organisasi HMI lainnya secara efektif dan efisien, dapat juga dilakukan pendekatan perorangan (personal approach).

2.2.2. Tingkat Perguruan Tinggi

Pendekatan rekrutmen ini dimaksudkan untuk membangun persepsi yang benar dan utuh di kalangan mahasiswa terhadap keberadaan organisasi HMI sebagai mitra Perguruan Tinggi dalam mencetak kader-kader bangsa. Strategi pendekatan harus mampu menjawab kebutuhan nalar mahasiswa (student reasoning), minat mahasiswa (student interest) dan kesejahteraan mahasiswa (student welfare).

Pendekatan di atas dapat dilakukan lewat aktivitas dan pendekatan perorangan, dengan konsekuensi pendekatan fungsionalisasi masing-masing aparat HMI yang berhubungan langsung dengan basis calon kader HMI. Selain itu, dapat juga dilakukan dengan cara kegiatan yang berbentuk formal seperti masa pengenalan calon anggota (Maperca) dan pelatihan kekaryaannya. Dalam kegiatan Maperca, materi yang dapat disajikan oleh adalah:

- Selayang pandang tentang HMI
- Pengantar wawasan keislaman
- Pengantar wawasan organisasi
- Wawasan perguruan tinggi

Metode dan pendekatan rekrutmen seperti tersebut di atas diharapkan akan mampu membangun rasa simpati dan hasrat untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan seluruh potensi dirinya lewat pelibatan diri pada proses perkaderan HMI secara terus-menerus.

3. Pembentukan Kader

Pembentukan kader merupakan sekumpulan aktivitas perkaderan yang integrasi dalam upaya mencapai tujuan HMI

3.1. Latihan Kader

Latihan kader merupakan perkaderan HMI yang dilakukan secara sadar, terencana, sistematis dan berkesinambungan serta memiliki pedoman dan aturan yang baku secara rasional dalam rangka mencapai tujuan HMI. Latihan ini berfungsi memberikan kemampuan tertentu kepada para pesertanya sesuai dengan tujuan dan target pada masing-masing jenjang latihan. Latihan kader merupakan media perkaderan formal HMI yang dilaksanakan secara berjenjang serta menuntut persyaratan tertentu dari pesertanya, pada masing-masing jenjang latihan ini menitikberatkan pada pembentukan watak dan karakter kader HMI melalui transfer nilai, wawasan dan keterampilan serta pemberian rangsangan dan motivasi untuk mengaktualisasikan kemampuannya. Latihan kader terdiri dari 3 (tiga) jenjang, yaitu:

- Basic Training (Latihan Kader I)
- Intermediate Training (Latihan Kader II)
- Advance Training (Latihan Kader III)

3.2. Pengembangan

Pengembangan merupakan kelanjutan atau kelengkapan latihan dalam keseluruhan proses perkaderan HMI. Hal ini merupakan penjabaran dari pasal 5 Anggaran Dasar HMI.

3.2.1. Up Grading

Up Grading dimaksudkan sebagai media perkaderan HMI yang menitikberatkan pada pengembangan nalar, minat dan kemampuan peserta pada bidang tertentu yang bersifat praktis, sebagai kelanjutan dari perkaderan yang dikembangkan melalui latihan kader.

3.2.2. Pelatihan

Pelatihan adalah training jangka pendek yang bertujuan membentuk dan mengembangkan profesionalisme kader sesuai dengan latar belakang disiplin ilmunya masing-masing.

3.2.3. Aktivitas

3.2.3.1. Aktivitas Organisasional

Aktivitas organisasional merupakan suatu aktivitas yang bersifat organisasi yang dilakukan oleh kader dalam lingkup tugas organisasi.

a. Intern organisasi yaitu segala aktivitas organisasi yang dilakukan oleh kader dalam lingkup tugas HMI.

b. Ekstern organisasi yaitu segala aktivitas organisasi yang dilakukan oleh kader dalam lingkup tugas organisasi di luar HMI.

3.2.3.2. Aktivitas Kelompok

Aktivitas kelompok merupakan aktivitas yang dilakukan oleh kader dalam suatu kelompok yang tidak memiliki hubungan struktur dengan organisasi formal tertentu.

a. Intern organisasi: yaitu segala aktivitas kelompok yang dilakukan oleh kader HMI dalam lingkup organisasi HMI yang tidak memiliki hubungan struktur (bersifat informal).

b. Ekstern organisasi: yaitu segala aktivitas kelompok yang dilakukan oleh kader di luar lingkup organisasi dan tidak memiliki hubungan dengan organisasi formal manapun.

3.2.3.3. Aktivitas Perorangan

Aktivitas perorangan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh kader secara perorangan.

a. Intern organisasi: yaitu segala aktivitas yang dilakukan oleh kader secara perorangan untuk menyahuti tugas dan kegiatan organisasi HMI.

b. Ekstern organisasi: yaitu segala aktivitas yang dilakukan oleh kader secara perorangan di luar tuntutan tugas dan kegiatan organisasi HMI.

4. Pengabdian Kader

Dalam rangka meningkatkan upaya mewujudkan masyarakat cita HMI yaitu masyarakat adil makmur yang diridhai Allah SWT, maka diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas pengabdian kader. Pengabdian kader ini merupakan penjabaran dari peranan HMI sebagai organisasi perjuangan. Dan oleh karena itu seluruh bentuk-bentuk pembangunan yang dilakukan merupakan jalur pengabdian kader HMI, maka jalur pengabdiannya adalah sebagai berikut:

- Jalur akademis (pendidikan, penelitian dan pengembangan)
- Jalur dunia profesi (Dokter, konsultan, pengacara, manajer, jurnalis dan lain-lain)
- Jalur birokrasi dan pemerintahan
- Jalur dunia usaha (koperasi, BUMN dan swasta)
- Jalur sosial politik
- Jalur TNI/Kepolisian
- Jalur sosial kemasyarakatan
- Jalur LSM/LPSM
- Jalur kepemudaan
- Jalur olahraga dan seni budaya
- Jalur-jalur lain yang masih terbuka yang dapat dimasuki oleh kader-kader HMI

5. Arah Perkaderan

Arah dalam pengertian umum adalah petunjuk yang membimbing jalan dalam bentuk bergerak menuju ke suatu tujuan. Arah juga dapat diartikan sebagai pedoman yang dapat dijadikan patokan dalam melakukan usaha yang sistematis untuk mencapai tujuan.

Jadi, arah perkaderan adalah suatu pedoman yang dijadikan petunjuk untuk penuntun yang menggambarkan arah yang harus dituju dalam keseluruhan proses perkaderan HMI. Arah perkaderan sangat kaitannya dengan tujuan perkaderan, dan tujuan HMI sebagai tujuan umum yang hendak dicapai HMI merupakan garis arah dan titik sentral seluruh kegiatan dan usaha-usaha HMI. Oleh karena itu, tujuan HMI merupakan titik sentral dan garis arah setiap kegiatan perkaderan, maka ia merupakan ukuran atau norma dari semua kegiatan HMI.

Bagi anggota HMI merupakan titik pertemuan persamaan kepentingan yang paling pokok dari seluruh anggota, sehingga tujuan organisasi adalah juga merupakan tujuan setiap anggota organisasi. Oleh karenanya peranan anggota dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sangat besar dan menentukan.

5.1. Maksud dan Tujuan

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

5.2. Target

Terciptanya kader muslim intelektual profesional yang berakhlakul karimah serta mampu mengemban amanah Allah sebagai khalifah fil ardh dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

III. Wujud Profil Kader HMI di Masa Depan

Bertolak dari landasan-landasan, pola dasar dan arah perkaderan HMI, maka aktivitas perkaderan HMI diarahkan dalam rangka membentuk kader HMI, muslim intelektual profesional yang dalam aktualisasi peranannya berusaha mentransformasikan nilai-nilai keislaman yang memiliki kekuatan pembebasan (liberation force).

Aspek-aspek yang ditekankan dalam usaha pelaksanaan kaderisasi tersebut ditujukan pada:

1. Pembentukan Integritas Watak dan Kepribadian

Yakni kepribadian yang terbentuk sebagai pribadi muslim yang menyadari tanggung jawab kekhalifahannya di muka bumi, sehingga citra akhlakul karimah senantiasa tercermin dalam pola pikir, sikap dan perbuatannya.

2. Pengembangan Kualitas Intelektual

Yakni segala usaha pembinaan yang mengarah pada penguasaan dan pengembangan ilmu (sains) pengetahuan (knowledge) yang senantiasa dilandasi oleh nilai-nilai Islam.

3. Pengembangan Kemampuan Profesional

Yakni segala usaha pembinaan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan mentransformasikan ilmu pengetahuan ke dalam perbuatan nyata sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuninya secara konsepsional, sistematis dan praksis untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sebagai perwujudan amal shaleh.

Usaha mewujudkan ketiga aspek harus terintegrasi secara utuh sehingga kader HMI benar-benar lahir menjadi pribadi dan kader Muslim Intelektual Profesional, yang mampu menjawab tuntutan perwujudan masyarakat adil dan makmur yang diridhai Allah SWT.

BAB II POLA DASAR TRAINING

1. Arah Training

Arah Training adalah suatu pedoman yang dijadikan petunjuk atau penuntun yang menggambarkan arah yang harus dituju dalam keseluruhan proses pertrainingan HMI. Arah pertrainingan sangat erat kaitannya dengan tujuan perkaderan, dan tujuan HMI sebagai tujuan umum yang hendak dicapai HMI merupakan garis arah dan titik sentral seluruh kegiatan dan usaha-usaha HMI. Oleh karena itu, tujuan HMI merupakan titik sentral dan garis arah setiap kegiatan perkaderan, maka ia merupakan ukuran atau norma dari semua kegiatan HMI.

Bagi anggota, tujuan HMI merupakan titik pertemuan persamaan kepentingan yang paling pokok dari seluruh anggota, sehingga tujuan organisasi adalah juga merupakan tujuan setiap anggota organisasi. Oleh karenanya peranan anggota dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sangat besar dan menentukan.

2. Jenis-jenis Training

2.1. Training Formal

Training formal adalah training berjenjang yang diikuti oleh anggota, dan setiap jenjang merupakan prasyarat untuk mengikuti jenjang selanjutnya. Training formal HMI terdiri dari:

- Latihan Kader I (Basic Training)
- Latihan Kader II (Intermediate Training)
- Latihan Kader III (Advance Training)

2.2. Training In Formal

Training In Formal adalah training yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pemahaman dan profesionalisme kepemimpinan serta keorganisasian anggota. Training ini terdiri dari PUSIDIKLAT Pimpinan HMI, Senior Course, (Pelatihan Instruktur), Latihan Khusus KOHATI, Up Grading Kepengurusan, Up Grading Kesekretariatan, Pelatihan Kekaryaan, dan lain sebagainya.

3. Tujuan Training Menurut Jenjang dan Jenis

Tujuan training perjenjangan dimaksudkan sebagai rumusan sikap, pengetahuan atau kemampuan yang dimiliki anggota HMI setelah mengikuti jenjang Latihan Kader tertentu, yakni Latihan Kader I, II dan III. Sedangkan tujuan training menurut jenis adalah rumusan sikap, pengetahuan dan kemampuan anggota HMI, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan keterampilan setelah mengikuti training atau pelatihan tertentu yakni berupa training formal dan informal.

3.1. Tujuan Training Formal

3.1.1. Latihan Kader I (Basic Training)

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

3.1.2. Latihan Kader II (Intermediate Training)

"Terbinanya kader HMI yang mempunyai kemampuan intelektual dan mampu mengelola organisasi serta berjuang untuk meneruskan dan mengemban misi HMI".

3.1.3. Latihan Kader III (Advance Training)

"Terbinanya kader pemimpin yang mampu menerjemahkan dan mentransformasikan pemikiran konseptual secara profesional dalam gerak perubahan sosial".

3.2. Tujuan Training In Formal

"Terbinanya kader yang memiliki skill dan profesionalisme dalam bidang manajerial, keinstrukturan, keorganisasian, kepemimpinan dan kewirausahaan dan profesionalisme lainnya".

4. Target Training Perjenjangan

4.1. Latihan Kader I

- Memiliki kesadaran menjalankan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari
- Mampu meningkatkan kemampuan akademis
- Memiliki kesadaran akan tanggung jawab keumatan dan kebangsaan
- Memiliki kesadaran berorganisasi

4.2. Latihan Kader II

- Memiliki kesadaran intelektual yang kritis, dinamis, progresif, inovatif dalam memperjuangkan misi HMI
- Memiliki kemampuan manajerial dalam berorganisasi

4.3. Latihan Kader III

- Memiliki kemampuan kepemimpinan yang amanah, fathanah, sidiq dan tablig serta mampu menerjemahkan dan mentransformasikan pemikiran konseptual dalam dinamika perubahan sosial
- Memiliki kemampuan untuk mengorganisir masyarakat dan mentransformasikan nilai-nilai perubahan untuk mencapai masyarakat adil dan makmur yang diridhai Allah SWT.

II. Manajemen Training

1. Metode Penerapan Kurikulum

Kurikulum yang terdapat dalam pedoman merupakan penggambaran tentang metode dari training. Oleh sebab itu penerapan dari kurikulum adalah erat hubungannya dengan masalah yang menyangkut metode-metode yang dipergunakan dalam training. Demikian pula materi training memiliki keterpaduan dan kesatuan dengan metode yang ada dalam jenjang-jenjang training. Dalam hal ini, untuk penerapan kurikulum training ini perlu diperhatikan beberapa aspek.

1.1. Penyusunan Jadwal Materi Training

Jadwal training adalah sesuatu yang merupakan gambaran tentang isi dan bentuk-bentuk training. Oleh sebab itu perumusan jadwal training hendaknya menyangkut masalah-masalah:

- Urutan materi hendaknya dalam penyusunan suatu training perlu diperhatikan urutan-urutan tiap-tiap materi yang harus memiliki korelasi dan tidak berdiri sendiri (Asas Integratif). Dengan demikian materi-materi yang disajikan dalam training selalu mengenal prioritas dan berjalan secara sistematis dan terarah, karena dengan cara seperti itu akan menolong peserta dapat memahami materi dalam training secara menyeluruh dan terpadu.
- Materi dalam jadwal training harus selalu disesuaikan dengan jenis dan jenjang training.

1.2. Cara atau Bentuk Penyampaian Materi Training

Cara penyampaian materi-materi training adalah gabungan antara ceramah dan diskusi/dialog. Semakin tinggi tingkatan suatu training atau semakin tinggi tingkat kematangan peserta training, maka semakin banyak forum-forum komunikasi ide (dialog/diskusi). Suatu materi harus disampaikan secara diskusif, artinya instruktur bersama Master of Training berusaha untuk memberikan kesempatan.

1.3. Adanya Penyegaran Kembali dalam Pengembangan Gagasan-gagasan Kreatif di Kalangan Anggota Trainer

Forum training sebagai penyegar gagasan trainers, sedapat mungkin dalam forum tersebut tenaga instruktur dan Master of Training merupakan pionir dalam gagasan

kreatif. Meskipun gagasan-gagasan dan problema-problema yang disajikan dalam forum belum sepenuhnya ada penyelesaian secara sempurna. Untuk menghindari pemberian materi secara indoktrinatif dan absolutistik maka penyuguhan materi hendaknya ditargetkan pada pemberian alat-alat ilmu pengetahuan secara elementer. Dengan demikian pengembangan kreasi dan gagasan lebih banyak diberikan pada trainers.

1.4. Usaha Menimbulkan Kegairahan (Motivasi) antara Sesama Unsur Individu dalam Forum Training

Untuk menumbuhkan kegairahan dan suasana dinamis dalam training, maka forum semacam itu hendaknya merupakan bentuk dinamika group. Karena itu forum training harus mampu memberikan "challenge" dan menumbuhkan "response" yang sebesar-besarnya. Hal ini dapat dilaksanakan oleh instruktur, asisten instruktur dan Master of Training.

1.5. Terciptanya Kondisi-kondisi yang Equal (Setara) antara Sesama Unsur Individu dalam Forum Training

Menciptakan kondisi equal antara segenap unsur dalam training berarti mensejajarkan dan menyetarakan semua unsur yang ada dalam training. Problem yang akan dihadapi adanya kenyataan "kemerdekaan individu" dengan mengalami corak yang lebih demokratis. Dengan demikian pula perbedaan secara psikologis unsur-unsur yang ada akan lebih menipis disebabkan hubungan satu dengan lainnya diwarnai dengan hubungan kekeluargaan antara senior dan junior.

1.6. Adanya Keseimbangan dan Keharmonisan antar Metode Training yang Dipergunakan dalam Tingkat-tingkat Training

Keseimbangan dan keharmonisan dalam metode training yakni adanya keselarasan tujuan HMI dan target yang akan dicapai dalam suatu training. Meskipun antar jenjang/forum training memiliki perbedaan-perbedaan karena tingkat kematangan peserta sendiri.

2. Kurikulum Training/Latihan Kader

2.1. Materi Latihan Kader I

JENJANG	LATIHAN KADER I
MATERI:	SEJARAH PERJUANGAN BANGSA
ALOKASI WAKTU:	4 JAM
Tujuan Pembelajaran Umum:	Peserta dapat memahami sejarah dan dinamika perjuangan HMI

Tujuan Pembelajaran Khusus:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta dapat menjelaskan latar belakang berdirinya HMI. 2. Peserta dapat menjelaskan gagasan dan visi pendiri HMI. 3. Peserta dapat mengklasifikasikan fase-fase perjuangan HMI.
Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengantar Ilmu Sejarah. <ul style="list-style-type: none"> o Pengertian Ilmu Sejarah. o Manfaat dan Kegunaan Mempelajari Sejarah. 2. Misi Kelahiran Islam. <ul style="list-style-type: none"> o Masyarakat Arab Pra Sejarah. o Periode Kenabian Muhammad. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fase Makkah. ▪ Fase Madinah. 3. Latar Belakang Berdirinya HMI. <ul style="list-style-type: none"> o Kondisi Islam di Dunia. o Kondisi Islam di Indonesia. o Kondisi Perguruan Tinggi dan Mahasiswa Islam. o Saat Berdirinya HMI. 4. Gagasan dan Visi Pendiri HMI. <ul style="list-style-type: none"> o Sosok Lafran Pane. o Gagasan Pembaruan Pemikiran Keislaman. o Gagasan dan Visi Perjuangan Sosial Budaya. o Komitmen Keislaman dan Kebangsaan sebagai Dasar Perjuangan HMI. 5. Dinamika Sejarah Perjuangan HMI Dalam Sejarah Perjuangan Bangsa. <ul style="list-style-type: none"> o HMI Dalam Fase Perjuangan Fisik o HMI Dalam Fase Pertumbuhan dan Konsolidasi Bangsa o HMI Dalam Fase Transisi Orde Lama dan Orde Baru o HMI Dalam Fase Pembangunan dan Modernisasi Bangsa o HMI Dalam Fase Pasca Orde Baru
Metode:	Ceramah, tanya jawab, diskusi
Evaluasi:	Memberikan tes objektif/subjektif dan penugasan dalam bentuk resume.
Referensi:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Drs. Agus Salim Sitompul, Sejarah Perjuangan HMI (1974-1975), Bina Ilmu 2. DR. Victor I. Tanja, HMI, Sejarah dan Kedudukannya Ditengah Gerakan Muslim Pembaharu Indonesia, Sinar Harapan, 1982.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Prof. DR. Deliar Noer, Partai Islam Di Pentas Nasional, Graffiti Pers, 1984 4. Sulastomo, Hari-hari Yang Panjang, PT. Gunung Agung, 1988 5. Agus Salim Sitompul, Historiografi HMI, Tintamas, 1995 6. Ramli Yusuf (ed), 50 tahun HMI Mengabdi, LASPI, 1997. 7. Ridwan Saidi, Biografi A. Dahlan Ranuwiharjo, LSPI, 1994. 8. M. Rusli Karim, HMI MPO Dalam Pergulatan Politik di Indonesia, Mizan, 1997 9. Muhammad Kamal Hasan, Modernisasi Indonesia, Respon Cendekiawan Muslim Masa Orde Baru, LSI 1987. 10. Muhammad Hussein Haikal, Sejarah Hidup Muhammad, Litera Antar Nusa 11. Dr. Badri Yatim, MA, Sejarah Peradaban Islam, 1, 2, 3, Rajawali Pers 12. Thomas W. Arnold, Sejarah Dakwah Islam 13. Moksen Idris Sirfefta et. Al (ed), Mencipta dan Mengabdi, PB HMI, 1997 14. Hasil-hasil Kongres HMI 15. Sejarah Kohati 16. Sharsono, HMI Dalam Lingkaran Politik Ummat Islam, CIS, 1997. 17. Prof. DR. Deliar Noer, Gerakan Modern Islam Indonesia (1902-1942), LP3ES, 1980.
--	--

JENJANG: LATIHAN KADER I

MATERI: KONSTITUSI HMI

ALOKASI WAKTU: 10 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami ruang lingkup konstitusi

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta dapat menjelaskan ruang lingkup konstitusi HMI dan hubungannya dengan pedoman pokok organisasi lainnya.
2. Peserta dapat mempedomani konstitusi HMI dan pedoman-pedoman pokok organisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Pengantar Ilmu Hukum
 - Pengertian dan Fungsi Hukum
 - Hakikat Hukum
 - Pengertian Konstitusi dan arti pentingnya dalam organisasi
2. Ruang lingkup Konstitusi HMI
 - Makna Mukodimah AD HMI
 - Makna HMI sebagai organisasi yang berasaskan Islam
 - Anggaran Dasar dan Rumah Tangga HMI
 - Masalah keanggotaan
 - Masalah Struktur Kekuasaan
 - Masalah Struktur Kepemimpinan
3. Pedoman-pedoman Dasar Organisasi
 - Pedoman Perkaderan
 - Pedoman Kohati
 - Pedoman Lembaga Kekaryaan
 - Pedoman atribut HMI
 - GPPO dan PKN
4. Hubungan Konstitusi AD/ART dengan pedoman-pedoman Organisasi lainnya.

Metode

Ceramah, studi kasus, diskusi, seminar, tanya jawab.

Evaluasi

Melaksanakan tes objektif/subjektif dan penugasan.

Referensi

1. Hasil-hasil kongres.
2. Zainal Abidin Ahmad, Piagam Muhammad, Bulan Bintang, t.t.
3. Prof. DR. Mukhtar Kusumatmadja, SH, LMM dan DR. B. Sidharta, SH, Pengantar Ilmu Hukum; Suatu pengenalan Pertama berlakunya Ilmu Hukum, Penerbit Alumni, Bandung, 2000.
4. Prof. Chainur Arrasjid, SH. Dasar-dasar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2000
5. UUD 1945 (untuk perbandingan)
6. Literatur lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER I

MATERI: MISI HMI

ALOKASI WAKTU: 8 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami misi HMI dan hubungannya dengan status, sifat, asas, tujuan, fungsi dan peran organisasi HMI secara integral.

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta dapat menjelaskan fungsi dan peranannya sebagai mahasiswa
2. Peserta dapat menjelaskan tafsir tujuan HMI
3. Peserta dapat menjelaskan hakikat fungsi dan peran HMI
4. Peserta dapat menjelaskan hubungan status, sifat, asas, tujuan, fungsi dan peran HMI secara integral

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Makna HMI sebagai Organisasi Mahasiswa
 - o Pengertian Mahasiswa
 - o Mahasiswa sebagai inti Kekuatan Perubahan
 - o Dinamika Gerakan Mahasiswa
2. Hakikat keberadaan HMI
 - o Makna HMI sebagai organisasi yang berasaskan Islam
 - o Makna Independensi HMI
3. Tujuan HMI
 - o Arti insan akademis, pencipta, pengabdikan yang bernafaskan Islam
 - o Arti masyarakat adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT
4. Fungsi dan peran HMI
 - o Pengertian Fungsi HMI sebagai organisasi kader
 - o Pengertian peran HMI sebagai organisasi perjuangan
 - o Totalitas fungsi dan peran sebagai perwujudan dari tujuan HMI
5. Hubungan antara status, sifat, asas, tujuan, fungsi dan peran HMI secara integral

Metode

Ceramah, diskusi, tanya jawab, permainan peran

Evaluasi

Test Partisipatif, Test Objektif/subjektif dan penugasan

Referensi

1. Ade Komaruddin dan Muchhrijin Fauzi (ed) HMI Menjawab Tantangan Zaman, PT. Gunung Kelabu, 1992
2. Asghar Ali Engineer, Islam dan Teologi Pembebasan, Pustaka Pelajar 1999
3. Ali Syari'ati, Ideologi Kaum Intelektual: Satuan Wawasan Islam, Mizan 1992
4. M. Rusli Karim, HMI MPO Dalam Pergulatan Politik Indonesia, Mizan, 1997

5. Moeslim Abdurrahman, Islam Transformatif, Pustaka Firdaus
6. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga HMI
7. Ramli H.HM Yusuf (ed), Lima Puluh Tahun HMI Mengabdikan Republik, LASPI, 1997
8. Dr. Fiktor Imanuel Tanja, HMI sejarah dan Kedudukannya di Tengah Kedudukan Muslim Pembaharu Indonesia, Sinar Harapan, 1982
9. Referensi lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER I

MATERI: NILAI DASAR PERJUANGAN NDP (HMI)

ALOKASI WAKTU: 8 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami latar belakang perumusan dan kedudukan NDP serta substansi materi secara garis besar dalam organisasi.

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta dapat menjelaskan sejarah perumusan NDP dan kedudukannya dalam organisasi
2. Peserta dapat menjelaskan hakikat sebuah kehidupan
3. Peserta dapat menjelaskan hakikat kebenaran
4. Peserta dapat menjelaskan hakikat penciptaan alam semesta
5. Peserta dapat menjelaskan hakikat penciptaan manusia
6. Peserta dapat menjelaskan hakikat masyarakat
7. Peserta dapat menjelaskan hubungan antara iman, ilmu dan amal

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Sejarah perumusan NDP dan kedudukan NDP dalam organisasi HMI
 - o Pengertian NDP
 - o Sejarah Perumusan dan lahirnya NDP
 - o NDP sebagai kerangka global pemahaman Islam dalam konteks organisasi HMI
 - o Hubungan antara NDP dan Mision HMI
 - o Metode pemahaman NDP
2. Garis besar Materi NDP
 - o Hakikat Kehidupan
 - Analisa Kebutuhan Manusia
 - Mencari kebenaran sebagai kebutuhan dasar manusia
 - Islam sebagai sumber kebenaran
 - o Hakikat Kebenaran
 - Konsep Tauhid La Ila Ha Illallah
 - Eksistensi dan sifat-sifat Allah

- Rukun iman sebagai sebagai upaya mencari kebenaran
 - Hakikat Penciptaan Alam Semesta
 - Eksistensi Alam
 - Fungsi dan Tujuan Penciptaan Alam
 - Hakikat Penciptaan Manusia
 - Eksistensi Manusia dan Kedudukannya di antara makhluk lainnya
 - Kesetaraan dan kedudukan manusia sebagai khalifah di muka bumi
 - Manusia sebagai hamba Allah
 - Fitrah, kebebasan dan tanggung jawab manusia
 - Hakikat Masyarakat
 - Perlunya menegakan keadilan dalam masyarakat
 - Hubungan Keadilan dan Kemerdekaan
 - Hubungan Keadilan dan Kemakmuran
 - Kepemimpinan untuk menegakkan keadilan
 - Hakikat Ilmu
 - Ilmu sebagai jalan mencari kebenaran
 - Jenis-jenis Ilmu
3. Hubungan antara Iman, Ilmu dan Amal

Metode

Ceramah, diskusi, tanya jawab

Evaluasi

Test objektif/subjektif, penugasan dan membuat kuesioner

JENJANG: LATIHAN KADER I

MATERI: KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN ORGANISASI

ALOKASI WAKTU: 8 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami pengertian, dasar-dasar, sifat dan fungsi kepemimpinan, manajemen dan organisasi.

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta mampu menjelaskan pengertian, dasar-dasar sifat serta fungsi kepemimpinan
2. Peserta mampu menjelaskan pentingnya fungsi kepemimpinan dan manajemen dalam organisasi
3. Peserta dapat menjelaskan dan mengapresiasi karakteristik kepemimpinan dalam Islam

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Pengertian, tujuan dan fungsi kepemimpinan, manajemen dan organisasi
2. Karakteristik kepemimpinan
 - o Sifat-sifat Rasul sebagai etos kepemimpinan
 - o Tipe-tipe kepemimpinan
 - o Dasar-dasar manajemen
 - o Unsur manusia dalam manajemen
 - o Model-model manajemen
3. Organisasi sebagai alat perjuangan
 - o Teori-teori organisasi
 - o Bentuk-bentuk organisasi
 - o Struktur organisasi
4. Hubungan antara kepemimpinan, manajemen dan organisasi

Metode

Ceramah, diskusi, tanya jawab, studi kasus, simulasi

Evaluasi

Test Partisipatif, test objektif/subjektif

Referensi

1. Amin Wijaya T, Manajemen Strategik, PT. Gramedia, 1996
2. Charles J. Keating, Kepemimpinan dalam manajemen, Rajawali Pers, 1995
3. Dr. Ir. S.B. Lubis & Dr. Martani Hoesaini, Teori Organisasi: Suatu pendekatan makro, Pusat studi antar Universitas Ilmu-ilmu sosial Universitas Indonesia, 1987
4. James. L. Gibson dan Manajemen, Erlangga, 1986
5. J. Salusu, Pengembangan Keputusan Strategik, Gramedia, 1986
6. Mifta Thoha, Kepemimpinan dan manajemen, Rajawali Pers, 1995
7. Nilai Dasar Perjuangan HMI
8. Richard M. Streers, Efektivitas Organisasi, (seri manajemen), Erlangga, 1985
9. Winardi, Kepemimpinan Manajemen, Rineka Cipta, 1990
10. Referensi lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER II

MATERI: TEORI-TEORI TENTANG PERUBAHAN SOSIAL

ALOKASI WAKTU: 8 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami dan menjelaskan perspektif Islam tentang perubahan sosial.

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta dapat menjelaskan teori-teori perubahan sosial
2. Peserta dapat menjelaskan dan merumuskan konsepsi Islam tentang perubahan sosial.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Teori-teori perubahan sosial
 - o Teori Evolusi
 - o Teori Konflik Sosial
 - o Teori Struktural-Fungsi
 - o Teori Modernisasi
 - o Teori Dependensi
 - o Teori Sistem Dunia
 - o Paradigma People Centered Development
2. Konsepsi Islam tentang Perubahan Sosial
 - o Paradigma Teologi Transformasi
 - o Paradigma Ilmu Sosial Profetik
 - o Paradigma "Islam Kiri"

Metode

Ceramah, diskusi, studi kasus

Evaluasi

Test Objektif/Subjektif, penugasan dengan menganalisa kasus sosial

Referensi

1. Al-Qur'an dan terjemahannya, Departemen Agama
2. Anthony Giddens, Jalan Ketiga: Pembaharuan Demokrasi Sosial, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000
3. Asghar Ali Engineer, Islam dan Teologi Pembebasan, Pustaka Pelajar, 1999
4. Islam dan Pembebasan, LKIS, 1993
5. A. Syafi'i Ma'arif, Islam dan Masalah Kenegaraan, LP3ES, 1985
6. David. C. Korten, Menuju Abad ke-21: Tindakan Sukarela dan Agenda Global, Yayasan Obor Indonesia dan Pustaka Sinar Harapan, 1993
7. Doyle Paul Johnson, Teori Sosiologi-II, PT Gramedia, 1986
8. Hasan Hanafi, Ideologi, Agama dan Pembangunan, P3M, 1992
9. Kiri Islam, LKIS, 1995
10. Jalaluddin Rakhmat, Rekayasa Sosial: Reformasi atau Revolusi, Rosda Karya, 1999
11. Islam Alternatif, Mizan, 1987

12. Maksum (ed), Mencari Ideologi Alternatif: Polemik Agama Pascaideologi Menjelang Abad 21, Mizan, 1994
13. Max Weber, Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme, Pustaka Prometheus, 2000
14. Muhadi Sugiono, Kritik Antonio Gramsci terhadap Pembangunan Dunia Ketiga, Pustaka Pelajar, 1999
15. Moeslim Abdurrahim, Islam Alternatif, Pustaka Firdaus, 1997
16. Roger Simon, Gagasan Politik Gramsci, Pustaka Pelajar, 1999
17. Suwarno & Alvin Y. So, Perubahan Sosial dan Pembangunan, (Edisi Revisi), LP3ES, 2000
18. Robert H. Lauer, Perspektif tentang Perubahan Sosial, Bina Aksara, 1989
19. Tom Campbell, Tujuh Teori Sosial: Sketsa, Penilaian, Perbandingan, Kanisius, 1994
20. Referensi lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER I

MATERI: PENDALAMAN MISSI HMI

ALOKASI WAKTU: 8 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta mampu memahami, menganalisa dan memformulasikan prospek dan tantangan Misi HMI secara utuh dalam dinamika perubahan sosial.

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta dapat menjelaskan dan merumuskan permasalahan HMI secara internal dalam menjalankan misi HMI
2. Peserta dapat mengidentifikasi dan merumuskan prospek dan tantangan HMI di masa akan datang.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Posisi dan Keluasan peran HMI
 - o Posisi dan Peran HMI dalam dunia Kemahasiswaan
 - o Posisi dan Peran HMI dalam dunia Kepemudaan
 - o Posisi dan Peran HMI dalam dimensi sejarah kehidupan bangsa dan negara
2. Permasalahan-permasalahan HMI
 - o Permasalahan HMI dalam menjalankan fungsinya
 - o Permasalahan HMI dalam menjalankan perannya
 - o Permasalahan HMI dalam mengembangkan misinya
3. Prospek dan tantangan HMI di masa datang
 - o Prospek dan tantangan HMI dalam dunia Kemahasiswaan
 - o Prospek dan tantangan HMI dalam dunia Kepemudaan

- Prospek dan tantangan HMI dalam perubahan sosial
- Prospek dan tantangan HMI dalam pengembangan Organisasi
- Prospek dan Tantangan HMI dalam dunia Global.

Metode

Diskusi, tanya jawab, dan simulasi kelompok.

Evaluasi

Test objektif/subjektif dan penugasan dalam bentuk makalah kelompok.

Referensi

1. AD/ART HMI serta Pedoman Organisasi
2. Nilai Dasar Perjuangan HMI
3. Agus Salim Sitompul
4. Ali Syari'ati, Ideologi Kaum Intelektual: Suatu Wawasan Islam, Mizan, 1992
5. Asghar Ali Engineer, Islam dan Teologi Pembebasan, Pustaka Pelajar, 1999
6. B.J. Boland, Pergumulan Islam di Indonesia 1945-1972, Grafika Pers, 1985
7. Crisbianto Wibisono, Pemuda dalam Dinamika Sejarah Bangsa, Sekretariat Menpora RI, 1986
8. Deliar Noer, Partai Islam di Pentas Nasional, Graffiti Pers, 1984
9. Fachri Ali dan Bakhtiar Effendi, Merambah Jalan Baru Islam, Mizan, 1986
10. Francois Raillon, Politik dan Ideologi Mahasiswa Indonesia, LP3ES, 1985
11. Jalaluddin Rakhmat, Rekayasa Sosial: Reformasi atau Revolusi? Rosdakarya, 1999
12. M. Dawam Raharjo, Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Politik Bangsa, Mizan, 1992
13. Muhammad Kamal Hasan, Modernisasi Indonesia, Lingkaran Studi Indonesia, 1987
14. Moeslim Abdurrahman, Islam Transformatif, Pustaka Firdaus, 1997
15. Ridwan Saidi, Mahasiswa dan Lingkaran Politik, Mappusy, UI, 1989
16. Rusli Karim, HMI MPO Dalam Pergulatan Politik Islam Indonesia, Mizan, 1997
17. Victor Immanuel Tanja, HMI, dan Kedudukannya di Tengah Gerakan Muslim Pembaharu Indonesia, Sinar Harapan, 1987
18. Literatur lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER II

MATERI: PENDALAMAN NILAI DASAR PERJUANGAN (NDP-HMI)

ALOKASI WAKTU: 12 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami dan mengaplikasikan Nilai Dasar Perjuangan HMI

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta dapat merumuskan esensi ajaran tentang kemasyarakatan
2. Peserta dapat menjelaskan esensi ajaran Islam tentang tugas Khalifahan
3. Peserta dapat merumuskan esensi ajaran Islam tentang keadilan sosial dan ekonomi

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Esensi ajaran Islam tentang Khalifah Fil Ardh
 - o Hakikat Fungsi dan Peran manusia di dunia
 - o Hak dan tanggung jawab manusia di dunia
2. Esensi ajaran Islam tentang Kemasyarakatan
 - o Islam sebagai ajaran rahmatan lil 'alamin
 - o Dasar-dasar Islam tentang Kemasyarakatan
3. Esensi ajaran Islam tentang Keadilan Sosial dan Keadilan Ekonomi
 - o Hakikat keadilan dalam Islam
 - o Konsep Keadilan Sosial dalam Islam
 - o Konsep Keadilan Ekonomi

Metode

Ceramah, Dialog, Studi Kasus dan Diskusi Kelompok

Evaluasi

Pemandu memberikan tes Objektif/ Subjektif dan Resume Studi Kasus

Referensi

1. Al Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI
2. Ali Syari'ati, Ideologi Kaum Intelektual: Suatu Wawasan Islam, Mizan, 1992
3. Tugas Cendekiawan Muslim, Srigunting, 1995
4. Asghar Ali Engineer, Islam dan Teologi Pembebasan, Pustaka Pelajar, 1999
5. Islam dan Pembebasan, LKIS, 1993
6. A. Syafii Ma'arif, Islam dan Masalah Kenegaraan, LP3ES, 1985
7. Hasan Hanafi, Ideologi, Agama dan Pembangunan, P3M, 1992
8. Kiri Islam, LKIS, 1995
9. Jalaluddin Rakhmat, Islam Alternatif, Mizan, 1987
10. Nilai Dasar Perjuangan HMI (pokok)
11. Literatur lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER II

MATERI: IDEOPOLITOR, STRATEGI DAN TAKTIK

ALOKASI WAKTU: 10 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memiliki wawasan dan mampu menganalisis tentang perkembangan ideologi dunia, dan penerapan strategi taktik

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta mampu memahami dan menganalisis perkembangan ideologi dunia dan pengaruhnya terhadap perubahan sosial
2. Peserta dapat menerapkan keterkaitan ideologi dan strategi taktik dalam menjalankan misi organisasi

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Perbandingan Mahzab Ideologi dunia
 - o Marxisme
 - o Liberalisme
 - o Sosialisme
 - o Kapitalisme
 - o Nasionalisme
 - o Komunisme
2. Ideologi dan Perubahan Sosial
 - o Ideologi dan Sistem Ekonomi
 - o Ideologi dan Sistem Politik
 - o Ideologi dan Sistem Sosial
 - o Ideologi dan Sistem Budaya
3. Etika Religius dan Perubahan Sosial
4. Peran Strategi sebagai alat perjuangan organisasi

Metode

Ceramah, diskusi, dialog dan simulasi

Evaluasi

Test Subjektif, Test Objektif, Studi Kasus dan Resume

Referensi

1. Nilai Dasar Perjuangan HMI
2. Alija Ali Izetbegovic, Membangun Jalan Tengah, Mizan, 1992
3. Karl Mannheim, Ideologi dan Utopia, Kanisius, 1993
4. Zbigniew Brzezinski, Kegagalan Besar: Muncul dan Runtuhnya Komunisme dalam Abad ke-21, Remaja Rosdakarya, 1990
5. Murtadha Muthahhari, Perspektif al Qur'an tentang Masyarakat dan Sejarah, Mizan, 1986

6. M. Amin Rais, Islam antara Kita dan Fakta, Mizan, 1986
7. Jorge Larrain, Konsep Ideologi, LKPSM, 1996
8. Stanislav Andreski, Max Weber: Kapitalisme, Birokrasi dan Agama, Tiara Wacana, 1989
9. Hasan Hanafi, Agama, Ideologi dan Pembangunan, P3M, 1991
10. Roger Garaudy, Mencari Agama Abad 21, Bulan Bintang, 1986
11. "Agama dan Tantangan Zaman" (Kumpulan Prisma), LP3ES, 1984
12. Ali Syari'ati, Kritik Islam atas Marxisme dan Sesat Pikir Barat lainnya, Mizan, 1985
13. Ideologi Kaum Intelektual, Mizan, 1992
14. Frans Magnis Suseno, Karl Marx, Gramedia, 1998
15. Tan Malaka, Madilog, Teplok Press, 1999
16. Fachri Ali, Islam, Ideologi Dunia dan Dominasi Struktur, Mizan, 1985
17. Nurkholis Madjid, Islam, Doktrin dan Peradaban, Paramadina, 1995
18. Anthony Giddens, The Third Way: Pembaruan Demokrasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000
19. Maksum (ed), Mencari Ideologi Alternatif: Polemik Agama Pascaideologi Menjelang Abad 21, Mizan, 1994
20. Literatur lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER II

MATERI: KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN ORGANISASI

ALOKASI WAKTU: 8 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami dan memiliki kedalaman pengetahuan tentang kepemimpinan dan manajemen organisasi

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta memiliki kedalaman pengetahuan dalam kepemimpinan, manajemen dan organisasi
2. Peserta dapat merumuskan serta merencanakan langkah-langkah pelaksanaan manajemen organisasi.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Pendalaman Kepemimpinan
 - Posisi, Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Manajemen
 - Pengembangan Kepemimpinan dalam Problem Solving
 - Aspek Komunikasi Sosial (human relation)
2. Pendalaman Manajemen
 - Aspek Perencanaan
 - Teknik Perumusan Masalah

- Analisis SWOT
 - Pelaksanaan dan Pengendalian
 - Teknik-teknik Pengendalian
 - Analisis Lingkungan Organisasi
- 3. Manajemen Strategik
 - Aplikasi Strategi dan Taktik dalam Kepemimpinan
 - Aplikasi Strategi dan Taktik dalam Organisasi

Metode

Ceramah, Diskusi, Studi Kasus

Evaluasi

Test Objektif, Subjektif, Analisis Kasus

Referensi

1. Alvin Toffler, Pergeseran Kekuasaan, PT Pantja Simpati, 1992
2. Kejutan dan Gelombang, PT Pantja Simpati, 1987
3. Kejutan dan Masa Depan, PT Pantja Simpati, 1987
4. Alfian, Pemikiran dan Perubahan Politik Indonesia, Gramedia, 1996
5. Amin Wijaya T. Manajemen Strategik, PT Gramedia, 1996
6. Cristianto Wibisono, Pemuda dan Dinamika Sejarah Perjuangan Bangsa, Menpora, 1986
7. Charles J. Keating, Kepemimpinan dalam manajemen, Rajawali Pers, 1995
8. Dr. Ir. S.B. Hari Lubis & Dr. Martani Hoesaini, Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro, Pusat Studi Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia, 1987
9. James L. Gibson, Organisasi dan manajemen, Erlangga, 1986
10. J. Salusu, Pengembangan Keputusan Strategik, Gramedia, 1986
11. Miftah Thoha, Kepemimpinan dan Manajemen, Rajawali Pers, 1995
12. Nilai Dasar Perjuangan HMI
13. Richard M. Streers, Efektivitas Organisasi, (seri manajemen), Erlangga, 1985
14. Winardi, Kepemimpinan Manajemen, Rineka Cipta, 1990
15. Referensi lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER III

MATERI: PENDALAMAN NILAI DASAR PERJUANGAN (NDP-HMI)

ALOKASI WAKTU: 12 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta memiliki kedalaman wawasan serta aplikasi Nilai Dasar dalam konteks berbangsa, bernegara dan perubahan sosial.

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta dapat memahami serta mengaplikasikan Nilai Dasar Perjuangan dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara.
2. Peserta mampu merumuskan gagasan alternatif tentang problematika hubungan ajaran Islam dengan perubahan sosial.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Pandangan Islam tentang kehidupan berbangsa dan bernegara
 - o Makna Piagam Jakarta
 - o Perkembangan Pemikiran Islam tentang konsep kenegaraan
 - o Perkembangan Pemikiran Islam tentang konsep Ummah
2. Islam dan perubahan Sosial
 - o Perkembangan Pemikiran tentang fungsi agama
 - o Perkembangan Pemikiran tentang hubungan agama dan perubahan sosial
 - o Perkembangan Pemikiran tentang konsep Islam dan masalah sosial, politik ekonomi dan budaya.

Metode

Ceramah, Diskusi dan Tutorial

Evaluasi

Test, Subjektif, Test Objektif, Case Study dan Resume

Referensi

1. Nilai Dasar Perjuangan HMI
2. Tafsir Al Qur'an Departemen Agama RI
3. Dr. Marchel A. Boisard, Humanisme Dalam Islam, Bulan Bintang 1982
4. Dr. Fazlur Rahman, Membuka Pintu Ijtihad, Pustaka Salman, 1984
5. Islam Modernis: Tentang Transformasi Intelektual, Pustaka, 1985
6. Islam, Binarupa Aksara, 1987
7. Tema-tema Pokok Al Qur'an, Pustaka 1985
8. Dr. Nurkholis Madjid, Islam Kemodernan dan Keindonesiaan, Mizan, 1987
9. Islam, Doktrin dan Peradaban, Paramadina, 1995
10. Islam Agama Peradaban, Paramadina, 1995
11. Islam Agama Kemanusiaan, Paramadina, 1997
12. Masyarakat Religius, Paramadina, 1995
13. Masdar F. Mas'udi, Agama Keadilan: Risalah Zakat (pajak) dalam Islam, P3M, 1993
14. Alvin Toffler, Gelombang, PT. Panjta Simpati, 1989
15. Kejutan Masa Depan PT. Panjta Simpati, 1989

16. Pergeseran Kekuasaan, PT. Panjta Simpati, 1992
17. Ziauddin Sardar, Rekayasa Masa Depan Peradaban Muslim, Mizan, 1986
18. Taufik Adnan Amal, Islam dan Tantangan Modernitas: Studi Atas Pemikiran Hukum Fazlur Rahman, Mizan, 1989
19. Alija Ali Izetbegovic, Membangun Jalan Tengah, Mizan, 1992
20. Abdulaziz A. Sachedina, Kepemimpinan dalam Islam Perspektif Syiah, Mizan, 1991
21. Budhy Munawar Rahman, (ed) Kontekstualisasi Doktrin Islam dalam Sejarah, Paramadina, 1995
22. Donald Eugene Smith, Agama dan Modernisasi Politik, Rajawali Pers, 1985
23. Hasan Hanafi, Agama, Ideologi dan Pembangunan, P3M, 1991
24. M. Dawam Raharjo, Ensiklopedia Al-Qur'an, Paramadina, 1996
25. Dr. Syafi'i Ma'arif, Islam dan Masalah Kenegaraan, LP3ES, 1995
26. Dr. Nabil Subdhi Ath-Thawil, Kemiskinan dan Keterbelakangan di Negara-negara Muslim, Mizan, 1982
27. Dr. Kuntowijoyo, Identitas Politik Umat Islam Indonesia, Mizan, 1995
28. Yustiono (dkk-ed), Ruh Islam dalam Budaya Bangsa, Yayasan Festival Istiqlal, 1993
29. Jalaluddin Rakhmat, Islam Alternatif, Mizan, 1987
30. Aswab Mahasin, (dkk-ed), Ruh Islam dalam Budaya Bangsa, Yayasan Festival Istiqlal, 1996
31. Literatur lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER III

MATERI: PENDALAMAN MISSI HMI

ALOKASI WAKTU: 12 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami tentang permasalahan intern dan ekstern organisasi serta mampu mengembangkan organisasi

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta memiliki kemampuan analisis dan mengidentifikasi tentang permasalahan intern dan ekstern organisasi
2. Peserta mampu mengembangkan pemikiran alternatif tentang problem pengembangan organisasi HMI

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Perkembangan Lingkungan Internasional dan dampaknya bagi HMI
2. Perkembangan Lingkungan Nasional dan dampaknya bagi HMI
3. Perkembangan Perguruan Tinggi dan dampaknya bagi HMI
4. Perkembangan Generasi Muda dan dampaknya bagi HMI

5. Perkembangan Khusus Umat Islam dan dampaknya bagi HMI
6. Perkembangan Kebudayaan Bangsa dan dampaknya bagi HMI
7. Perkembangan Kehidupan Politik Nasional dan dampaknya bagi HMI
8. Beberapa alternatif pengembangan HMI di masa depan
9. Permasalahan Intern organisasi HMI
 - o Permasalahan Perkaderan
 - o Permasalahan Kemampuan Organisasi
 - o Permasalahan Kepemimpinan
 - o Permasalahan Partisipasi dan Pembangunan

Metode

Ceramah, Diskusi, dan Tutorial

Evaluasi

Test Subjektif, Test Objektif, Case Study dan Resume

Referensi

1. Dr. Victor Immanuel Tanja, HMI, sejarah dan kedudukan di tengah Gerakan Muslim Pembaharu, Sinar Harapan, 1982
2. Dr. Agus Salim Sitompul, Pemikiran HMI, dan Relevansinya dengan Pembangunan Nasional, Bina Ilmu, 1986
3. Dr. Moh. Kamal Hassan, Modernisasi Indonesia, Bina Ilmu, 1987
4. B.J. Bolland, Pergumulan Islam di Indonesia, 1945-1972, Graffiti Pers, 1985
5. Cristianto Wibisono, Pemuda dan Dinamika Sejarah Perjuangan Bangsa, Menpora, 1987
6. AD/ART HMI dan pedoman-pedoman lain
7. Drs. Ridwan Saidi, Pembangunan Politik, dan Politik Pembangunan, Pustaka Panjimas, 1983
8. Mahasiswa dan Lingkaran Politik, MAPPusy, 1988
9. Awad Bahasoan, Arah Baru Islam: Suara Angkatan Muda, Prisma, No Ekstra, 1984
10. Dr. Kuntowijoyo, Dinamika Sejarah Umat Islam, Salahuddin Pers, 1985
11. Paradigma Islam, Mizan, 1991
12. Identitas Politik Umat Islam Indonesia, Mizan, 1995
13. Djohan Effendi dan Ismail Natsir, Pergolakan Pemikiran Islam, (Catatan Harian Ahmad Wahib, LP3ES, 1982
14. M. AS. Hikam, Demokrasi dan Civil Society, LP3ES, 1997
15. M. Dawam Raharjo, Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Politik Bangsa, Mizan, 1993
16. Ramli HM, Yusuf (ed), 50 Tahun HMI Mengabdikan Republik, LASPI, 1997
17. Juwono Sudarsono, Politik Ekonomi dan Strategi, Gramedia, 1995
18. Didin S. Damanhuri, Ekonomi Politik, Agenda Abad ke-21, Sinar Harapan, 1996

19. Mansour Fakih, Masyarakat Sipil Untuk Transformasi Sosial, Pustaka Pelajar, 1996
20. Alvin Toffler, Pergeseran Kekuasaan, Panjta Simpati, 1992
21. John Naisbit, Global Paradoks, Bina Rupa Aksara, 1994
22. Literatur lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER III

MATERI: KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN ORGANISASI

ALOKASI WAKTU: 10 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami aspek teori dan praktek pengambilan keputusan organisasi dan mengembangkan model-model kepemimpinan.

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta dapat menguasai teori pengambilan keputusan dan mampu menerapkannya, baik dalam organisasi profesional maupun organisasi kemasyarakatan
2. Peserta mampu mengembangkan dan memproyeksikan model-model kepemimpinan nasional dalam praktek kenegaraan

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan
 - o Pengambilan Keputusan dalam kepemimpinan dan manajemen organisasi
 - o Teori-teori pengambilan keputusan
 - o Praktek nyata dalam organisasi profesional dan organisasi sosial kemasyarakatan
 - o Beberapa hambatan kultural dan struktural
2. Pengembangan model kepemimpinan bangsa di masa depan
 - o Masalah ipoleksusbud dan pengaruhnya terhadap karakteristik kepemimpinan bangsa
 - o Pola rekrutmen kepemimpinan bangsa dan masalahnya
 - o Tipologi Kepemimpinan bangsa dan masalahnya
 - o Beberapa alternatif Kepemimpinan Nasional
 - o Kualitas-kualitas yang diperlukan dalam kepemimpinan Nasional

Metode

Ceramah, Diskusi, Simulasi dan Studi Kasus

Evaluasi

Test Subjektif, Test Objektif, Case Study dan Resume

Referensi

1. Prajudi Atmosudirdjo, Pengambilan Keputusan, Ghalia Indonesia, 1987
2. Sondang P. Siagian, Sistem Informasi untuk Pengambilan Keputusan, Gunung Agung, 1988
3. Andrew A. Danajaya, Sistem Nilai Manajer Indonesia, PPM, 1986
4. Marbun (ed), Manajemen dan Kewirausahaan Jepang, PPM, 1986
5. Robert Van Niel, Munculnya Elit Modern Indonesia, Pustaka Jaya, 1983
6. Prisma, "Peralihan Generasi: Siapa Mengganti Siapa? No. 2, 1980
7. Buchari Zainun, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, 1981
8. KJ. Radford, Analisis Keputusan Manajemen, Erlangga, 1984
9. Max Weber, The Theory Of Social and Economic Organization, Oxford University Press, 1947
10. Herbert A. Simon, Perilaku Administrasi: Suatu Studi Tentang Proses Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Administrasi, Bina Aksara, 1982
11. -----, The New Science of Management Decision, Prentice Hall, 1977
12. Igor H. Ansoff, From Strategic Planning to Strategic Management, John Wiley & Sons, 1976
13. -----, Strategic Management, John Wiley & Sons, 1981
14. Charles J. Keating, Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya, Kanisius, 1997
15. Literatur lain yang relevan.

JENJANG: LATIHAN KADER III

MATERI: WAWASAN INTERNASIONAL

ALOKASI WAKTU: 10 JAM

Tujuan Pembelajaran Umum

Peserta dapat memahami dan menganalisis permasalahan internasional.

Tujuan Pembelajaran Khusus

1. Peserta memiliki kemampuan analisis tentang perkembangan dunia internasional.
2. Peserta memiliki kemampuan analisis dan mengidentifikasi tentang perkembangan dunia internasional dan pengaruhnya terhadap pembangunan Indonesia.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan

1. Dasar-dasar kebijaksanaan politik luar negeri Indonesia
 - o Sejarah diplomasi modern Indonesia

- Politik luar negeri bebas aktif dan lingkungan strategis konsentris
 - Indonesia dan ASEAN
 - Indonesia dan GNB
 - Indonesia dan Dunia Islam (OKI)
 - Indonesia dan PBB
- 2. Dinamika hubungan ekonomi antar bangsa
 - Kecenderungan integrasi ekonomi internasional
 - Liberalisasi perdagangan dan investasi
 - Organisasi perdagangan dunia
 - Regionalisasi kerjasama ekonomi
 - European Economic Community (EEC)
 - NAFTA (North American Free Trade Area)
 - AFTA (ASEAN Free Trade Area)
 - APEC (Asia-Pacific Economic Cooperation)
 - Sub-Region Economic Growth
 - SIJORI (Singapore, Johor, Riau)
 - IMT-GT (Indonesia, Malaysia, Thailand Growth Triangle)
 - BIMP-EAGA (Brunei Darussalam, Malaysia, Indonesia East ASEAN Growth Area)
 - AIDA (Australia Indonesia Development Area)
- 3. Politik Keamanan Internasional dan dampaknya bagi HANKAM Indonesia
 - ASEAN Regional Forum
 - Amerika Serikat sebagai kekuatan hegemonik pasca Perang Dingin
 - AS dan Dewan Keamanan PBB
 - AS dan NATO
 - AS dan percaturan Keamanan di Asia Pasifik
- 4. Perubahan tata kehidupan global dan dampaknya bagi perkembangan bangsa
 - Dampaknya terhadap perkembangan sosial ekonomi
 - Dampaknya terhadap perkembangan sosial politik
 - Dampaknya terhadap perkembangan sosial budaya
- 5. Isu-isu strategis hubungan antar bangsa pasca Perang Dingin
 - Masalah hutang luar negeri dan penanaman modal asing dalam pembangunan ekonomi negara-negara berkembang (Selatan)
 - Masalah HAM, demokrasi dan lingkungan hidup dalam pembangunan ekonomi negara-negara berkembang
 - Fenomena negara industri baru dalam dinamika hubungan negara maju dan berkembang (Utara-Selatan)

Metode

Ceramah, Diskusi, Simulasi dan Studi Kasus

Evaluasi

Test Subjektif, Test Objektif, Case Study dan Resume

Referensi

1. Juwono Sudarsono dkk, Perkembangan Studi Hubungan Internasional dan Tantangan Masa Depan, Dunia Pustaka Jaya, 1996
2. Theodore A. Colombis dan James H. Wolfe, Pengantar Hubungan Internasional: Keadilan dan Power, CV Abidin, 1990
3. Ida Anak Agung, Twenty Year Indonesia Foreign Policy, Paris: Mouton, The Hague, 1973
4. Paul R. Viotti & Mark V. Kauppi, International Relation Theory: Realism, Pluralism, and Globalism, Toronto: Maxwell Macmillan Publisher, 1993
5. R.J. Barry Jones, Globalization and Interdependence in The International Political Economy: Rhetoric and Reality, London: St. Martin's Press Inc., 1995
6. Dorodjatun Koentjorojakti dan Keiji Omura (ed), Indonesia Economic in The Changing World, Tokyo: LPEM FE UI dan Institute of Developing Economies, 1995
7. Heru Utomo Kuntjorojakti, Ekonomi Politik Internasional di Asia Pasifik, Airlangga, 1995
8. Bernard Hoekman dan Michael Costeck, The Political Economy of The World Trading System – From GATT to WTO, New York: Oxford University Press, 1995
9. Rahman Zainuddin dkk, Pembangunan Demokratisasi dan Kebangkitan Islam di Timur Tengah, Center for Middle East Society, 1995
10. M. Riza Sihbudi, Timur Tengah, Dunia Islam dan Hegemoni Amerika, Pustaka Hidayat, 1993
11. Samuel P. Huntington, Gelombang Demokrasi Ketiga, Graffiti, 1995
12. Sorten, Menuju Abad XXI, Yayasan Obor, 1993
13. John Naisbitt, Global Paradoks, Bina Rupa Aksara, 1994
14. Sidney Jones, Asian Human Rights, Economic Growth and United States Policy, dalam "Current History" Vol 1995 No. 605, Dec 1996
15. David Pearce, Ed.al, Sustainable Development: Economic and Environment in the Third World, London: Earthscan Publications Ltd
16. M. Sabar, Politik Bebas Aktif, CV. Masagung, 1997
17. Peter H. Leaden dkk, Ekonomi Internasional, Erlangga, 1986
18. Richard J. Barnet dkk, Menjangkau Dunia, LP3ES, 1983

Metode Training

Dengan memahami gambaran kurikulum dan aspek-aspek yang perlu dipertimbangkan, maka metode yang tepat yakni penggabungan antara:

1. Sistem diskusi, yaitu suatu metode pemahaman materi training secara diskutif (pertukaran pikiran yang bebas) dan komunikatif.
2. Sistem ceramah (dialog), yaitu suatu metode pemahaman materi melalui tanya jawab.
3. Sistem penugasan, yaitu metode pemahaman materi dengan mempergunakan keterampilan peserta dengan sasaran:
 - o Mempergunakan kemampuan-kemampuan tertentu,

- Penulisan-penulisan,
- Kerja lapangan,
- Bentuk-bentuk trial dan error (Dinamika kelompok),
- Studi kasus,
- Simulasi, dan lain sebagainya.

Dalam setiap jenjang dan bentuk training, ketiga sistem itu tergabung menjadi satu. Penggunaannya disesuaikan dengan tingkat kematangan peserta, jenjang atau forum training yang ada. Dalam penerapan metode training, prosentasenya berbeda-beda secara kuantitatif, untuk itu prosentase tiap-tiap training dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Semakin matang peserta training, jenjang dan bentuk training, maka sistem diskusi lebih besar prosentasenya.
2. Makin kecil kematangan peserta, jenjang dan bentuk training, maka diskusi memiliki prosentase yang lebih kecil, sebaliknya sistem ceramah dan teknik dialog semakin lebih besar prosentasenya.
3. Sistem penugasan dipergunakan pada setiap training, hanya saja bentuk penugasan tersebut harus diselaraskan dengan tingkat kematangan pesertanya, jenjang dan bentuk training, dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:
 - Training yang diikuti oleh peserta yang tingkat kematangan berpikirnya relatif lebih tinggi dan jenjang training yang lebih tinggi, maka penugasan lebih ditekankan secara deskriptif (pembuatan paper ilmiah, paper laporan, dsb.)
 - Training yang diikuti peserta yang tingkat kematangan berpikirnya relatif lebih rendah, maka keterampilan fisik (gerak, mimik, aktivitas praktis), sistem ini merupakan pendekatan metode "trial and error".

Pemilihan dan penentuan metode training disesuaikan dengan jenjang dan materi-materi training yang akan disajikan. Pendekatan yang digunakan secara filosofis, psikologis, sosiologis, historis, dan sebagainya. Gambaran tentang metode yang digunakan dalam training sesuai menurut jenjangnya, adalah sebagai berikut:

1. Latihan Kader I
 - Penyampaian bersifat penyadaran, penanaman dan penjelasan.
 - Teknik: ceramah, tanya jawab/dialog, penugasan (resume)
 - Proses belajar mengajar (PBM/pembelajaran): penceramah menyampaikan materi dan peserta bertanya tentang hal-hal tertentu.
2. Latihan Kader II
 - Penyampaian bersifat analisis, pengembangan dan bersifat praksis.
 - Teknik: ceramah, dialog penugasan (membuat makalah tanggapan atau makalah analisis sebuah kasus).
 - Session khusus dalam bentuk tutorial.
3. Latihan Kader III
 - Penyajian bersifat analisis problematik dan alternatif.

- Teknik: ceramah, dialog, penugasan membuat makalah banding (peserta membuat alternatif pemecahan secara konseptual).
- Konsep belajar mengajar (PBM/pembelajaran): penceramah bersifat mengangkat masalah, kemudian peserta membahas.
- Session khusus dalam bentuk tutorial.
- Session khusus dalam bentuk praktek lapangan.

Evaluasi Training

1. Tujuan:
 - Mengukur tingkat keberhasilan training
2. Sasaran:
 - Kognitif
 - Afektif
 - Psikomotorik
3. Alat Evaluasi
 - Test Objektif
 - Test Subjektif (esai)
 - Test Sikap
 - Test Keterampilan
4. Prosedur Evaluasi:
 - Pre-Test
 - Mid-Test (evaluasi proses)
 - Post-Test
5. Pembobotan
 - LK – I : Kognitif: 30%, Afektif: 50%, Psikomotorik: 20%
 - LK – II : Kognitif: 40%, Afektif: 30%, Psikomotorik: 30%
 - LK – III : Kognitif: 40%, Afektif: 20%, Psikomotorik: 40%

BAB III PEDOMAN FOLLOW UP

1. Pendahuluan

HMI adalah suatu organisasi kemahasiswaan yang berfungsi sebagai organisasi kader. Hal ini berarti bahwa semua aktivitas yang dilaksanakan oleh HMI adalah dalam rangka kaderisasi untuk mencapai tujuan HMI. Dengan demikian, perkaderan di HMI bukan hanya melalui training atau pelatihan formal saja, tetapi juga melalui bentuk-bentuk dan peningkatan kualitas keterampilan berorganisasi yang lazim disebut sebagai Follow Up training. Follow Up training tersebut di antaranya adalah Up Grading dan aktivitas yang berfungsi sebagai pengembangan sehingga kualitas diri anggota akan meningkat secara maksimal.

Follow Up training merupakan kegiatan perkaderan HMI yang bersifat pengembangan, tetapi juga tetap merujuk pada Anggaran Dasar HMI dalam hal ini pasal 5 tentang usaha. Pedoman follow up training ini dimaksudkan sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas diri anggota setelah mengikuti jenjang training formal tertentu. Namun demikian, pedoman ini jangan diartikan sebagai aktivitas seorang kader. Tetapi

hanya merupakan batas minimal yang harus dilakukan seorang kader setelah mengikuti jenjang training formal tertentu.

2. Fungsi

- Pendalaman
- Pengayaan
- Perbaikan (remedial)
- Peningkatan
- Aplikatif

3. Pertimbangan

- Ada unsur Subjektivitas (pengarah)
- Kontinuitas

4. Target

- LK I
 - Mengembangkan wawasan dan kesadaran keislaman
 - Meningkatkan prestasi akademik
 - Menumbuhkan semangat militansi kader
 - Menumbuhkan semangat ber-HMI
 - Meningkatkan kualitas berorganisasi
- LK II
 - Meningkatkan intelektualitas (keilmuan)
 - Menumbuhkan semangat pembelaan (advokasi)
 - Menumbuhkan semangat melakukan perubahan
 - Meningkatkan kemampuan manajerial
 - Meningkatkan kemampuan mentransformasikan gagasan dalam bentuk lisan dan tulisan
- LK III
 - Melahirkan pemimpin-pemimpin HMI dan nasional
 - Melahirkan kader yang mampu mengaplikasikan ilmu yang dimiliki
 - Melahirkan kader yang memiliki wawasan general dan global

5. Bentuk Follow Up Training

1. Pasca LK I

- Up Grading/Kursus-kursus, meliputi:
 - Keprotokoleran
 - Nilai Dasar Perjuangan
 - Konstitusi
 - Kepengurusan
 - Kesekretariatan
 - Kebendaharaan

- Kepanitiaan
- Muatan Lokal
- Aktivitas:
 - Kelompok Pengkajian AL Qur'an
 - Kelompok belajar
 - Kelompok diskusi
 - Kekayaan/keorganisasian
 - Bhakti sosial

2. Pasca LK II

- Up Grading/Kursus-kursus, meliputi:
 - Training Pengelola Latihan
 - Training AMT
 - Training Kekayaan
 - Training Manajemen
 - Training Kewirausahaan
 - Latihan Kepemimpinan
 - Latihan Instruktur/Pemateri
 - Latihan Metodologi Riset
 - Latihan Advokasi dan HAM
 - Pusklat Pimpinan
- Aktivitas:
 - Kelompok Penelitian
 - Kelompok diskusi
 - Kekayaan
 - Pendampingan rakyat
 - Pengabdian Masyarakat secara umum
 - Pembentukan kelompok untuk melaksanakan desa binaan

3. Pasca LK III

- Up Grading/Kursus-kursus, meliputi:
 - Up Grading Ideologi, Strategi – Taktik
 - Up Grading Manajemen Organisasi
 - Up Grading Kepemimpinan
 - Training Kewirausahaan
 - Training-training pekerjaan lainnya
- Aktivitas:
 - Pembentukan jaringan kerja
 - Perintisan jalur profesionalisme
 - Pengabdian Masyarakat berdasarkan disiplin ilmu

II. Pedoman Kurikulum Up-Grading

1. Pendahuluan

Up-grading di HMI merupakan bagian dari proses perkaderan yang penting untuk mencapai tujuan perkaderan dan tujuan organisasi. Up-grading di lingkungan HMI sangat bervariasi, misalnya up-grading instruktur NDP, training pengelola latihan (Senior Course), up-grading organisasi, manajemen dan kepemimpinan, up-grading administrasi kesekretariatan, dan lain sebagainya. Selain up-grading yang bersifat ke-HMI-an, terdapat juga up-grading atau pelatihan yang dilaksanakan oleh Korp HMI Wati (KOHATI) dan lembaga kekearyaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme kader HMI.

Pedoman up-grading yang terdapat dalam pedoman ini adalah hanya untuk up-grading tentang pengembangan kemampuan dalam pengelolaan organisasi secara lebih baik (lebih diutamakan untuk kepentingan internal). Untuk kepentingan pengembangan kualitas dan profesionalisme anggota/kader harus dilakukan pelatihan-pelatihan khusus, baik yang dilaksanakan oleh Komisariat, Cabang, Badko, PB HMI, maupun lembaga-lembaga kekearyaan atau KOHATI, menurut pembidangan masing-masing, seperti pelatihan kewirausahaan, pelatihan jurnalistik, dan lain sebagainya.

2. Kurikulum Up-Grading

2.1. Up-Grading Instruktur Nilai Dasar Perjuangan

Materi: Nilai Dasar Perjuangan HMI

Alokasi Waktu: 40 Jam

Tujuan: Meningkatkan pemahaman secara mendalam dan menyeluruh tentang Nilai Dasar Perjuangan dan kemampuan metodologis dalam memahami dan menyampaikannya.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan:

- Sejarah perumusan NDP
- Hubungan NDP dengan Misi HMI
- Hubungan konseptual kepribadian HMI dan NDP
- Makna NDP dalam pembentukan pola pikir, pola sikap, dan pola tindak kader
- Metodologi pemahaman NDP
 - Metode diskusi
 - Metode kajian kelompok intensif
 - Metode studi kasus
 - Metode diskusi terkendali
 - Metode seminar
 - Studi kritis NDP
- Metodologi Penyampaian NDP
 - Metode ceramah
 - Metode simulasi
 - Metode tanya jawab

- Metode sosiodrama

Metode:

Ceramah, diskusi, tanya jawab, peragaan skema, kelompok kajian

Evaluasi:

Tes objektif/subjektif, observasi intensitas keterlibatan peserta dan perubahan perilaku

Referensi:

- Nilai Dasar Perjuangan
- Tim Didaktik Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, Pengantar Didaktik Kurikulum PBM, Rajawali, 1989.
- Dr. Nurcholis Madjid, Tradisi Islam, Paramadina, 1997.
- Islam Doktrin dan Peradaban, Paramadina, 1995.
- Islam Agama Peradaban, Paramadina, 1996.
- Islam Agama Kemanusiaan, Paramadina, 1996.
- Tosihiko Izutsu, Konsep-Konsep Etika Religius di Dalam Al-Quran, Tiara Wacana, 1993.
- Ismail Raji' AL Faaruqi, Tauhid, Pustaka Bandung, 1988.
- Ziuddin Sardar, 1 Antarigaf i L Dunia Islam Abad 21, Mizan, 1988.
- Osman Baakar, Tauhid dan Sains, Pustaka Hidayah, 1994.
- M. Wahyuni Nafis (Ed), Rekonstruksi dan Renungan Religius Islam, Paramadina, 1996.
- M. Syafi'i Anwar, Pemikiran dan Aksi Islam di Indonesia, Paramadina, 1995.
- M. Dawam Rahardjo, Ensiklopedi Al-Qur'an, Paramadina, 1996.
- Kuntowijoyo, Paradigma Islam, Mizan, 1991.
- Sayyed Hosein Nasr, Sains dan Peradaban Dalam Islam, Pustaka Bandung, 1996.
- Agussalim Sitompul, Historiografi HMI, 1995.
- Masdar F. Mas'ud, Agama Keadilan: Risalah Zakat (pajak) dalam Islam, P3M, 1993.
- Literatur lain yang relevan

2.2. Training Pengelola Latihan

Materi: Pengelolaan latihan

Alokasi Waktu: 48 jam

Tujuan: Memberikan pemahaman dan kemampuan teknis pengelolaan latihan.

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan:

- Pengantar Filsafat Pendidikan
 - Pengertian pendidikan
 - Tugas dan fungsi pendidikan
 - Manusia dan proses pendidikan
 - Berbagai pandangan tentang proses pendidikan
 - Kemampuan belajar mengajar
 - Kurikulum dalam lembaga pendidikan
 - Metode dalam pendidikan
 - Sistem nilai dan moral Islam
 - Manusia dan fitrah perkembangan
- Didaktik metodik
 - Pengertian didaktik metodik
 - Bentuk pengajaran, gaya mengajar, alat pelajaran
 - Asas-asas didaktik
 - Asas perhatian
 - Asas aktivitas
 - Asas apersepsi
 - Asas peragaan
 - Asas ulangan
 - Asas korelasi
 - Asas konsentrasi
 - Asas individu
 - Asas sosialisasi
 - Asas evaluasi
 - Metodologi pengajaran
 - Metode interaksi mengajar dalam kelas
 - Metode tanya jawab
 - Metode diskusi
 - Metode demonstrasi dan eksperimen
 - Metode karya wisata
 - Metode kerja kelompok
 - Metode sosiodrama, dll.
 - Dasar-dasar kurikulum
 - Perencanaan pengajaran
 - Pengertian pengajaran
 - Tujuan perumusan pengajaran
 - Penyusunan program pengajaran
- Metode Andragogi
 - Pengertian metode Andragogi
 - Bentuk-bentuk metode Andragogi
 - Perbedaan antara andragogi dan paedagogi
 - Metode daur untut belajar atau teknis pengelolaan struktur
 - Prinsip-prinsip latihan peran serta
 - Prinsip-prinsip fasilitator
- Praktek Perencanaan Latihan
 - Perumusan dasar pemikiran latihan

- Perumusan metodologi latihan
 - Tujuan dan target latihan
 - Faktor pendukung dan identifikasi peserta latihan
 - Penetapan sumber daya yang dibutuhkan
 - Perumusan teknik-teknik pengelolaan latihan
 - Penetapan tim pengelola dan pembagian peran
- Penyusunan schedule latihan
- Penetapan alat ukur keberhasilan latihan
- Aplikasi Pedoman Perkaderan HMI
 - Mukadimah Pedoman Perkaderan
 - Pola Umum Pedoman Perkaderan
 - Landasan perkaderan
 - Pola dasar perkaderan
 - Pengertian dasar
 - Rekrutmen kader
 - Pembentukan kader
 - Arah perkaderan
 - Wujud Profil Kader HMI di Masa Depan
 - Pola Dasar Training
 - Arah training
 - Jenis-jenis training
 - Tujuan training menurut jenjang dan jenis
 - Target training perjenjang
 - Manajemen training
 - Metode penerapan kurikulum
 - Kurikulum training
 - Latihan kader I
 - Latihan kader II
 - Latihan kader III
 - Metode training
 - Evaluasi training
 - Pedoman Follow Up
 - Bentuk follow up training
 - Kurikulum Up-grading
- Sistem Evaluasi
 - Pengertian evaluasi
 - Tujuan evaluasi
 - Fungsi evaluasi
 - Metode evaluasi
 - Prosedur evaluasi
 - Alat evaluasi

Metode:

Ceramah, diskusi, tanya jawab, tutorial

Evaluasi:

Test objektif/subjektif, tugas sindikasi

Referensi:

- Hasil-hasil Kongres HMI
- Nilai Dasar Perjuangan
- Pedoman Perkaderan HMI
- Tim Didaktik Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, Pengantar Didaktik Kurikulum PBM, Rajawali, 1989.
- Imam Bernadib, Filsafat Pendidikan, IKIP Yogyakarta, 1982.
- Imam Bernadib, Dasar-dasar Pendidikan, Ghalia, 1996.
- Imam Bernadib dan Drs. Suwarno, Pengantar Umum Pendidikan, Rineka Cipta, 1992.
- Arifin, Filsafat Pendidikan Islam, Bumi Aksara, 1991.
- Nana Sudjana, Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar, Sinar Baru, 1988.
- Nana Sudjana, Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar, Remaja Rosda Karya, 1995.
- Suharsini Arikunto, Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan, Bumi Aksara, 1999.
- Paulo Friere, Pendidikan Sebagai Praktek Pembebasan, Gramedia, 1986.
- W.S. Winkel, Psikologis Pengajaran, Grasindo, 1996.
- Ivor K. Davies, Pengelolaan Belajar, Rajawali Pers, 1986.
- John Mc Neil, Pengantar Kurikulum, Gramedia, 1989.
- Hadari Nawawi, Administrasi Pendidikan, PT Toko Gunung Agung, 1996.
- Referensi lain yang relevan

2.3. Up Grading Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan

Materi: Manajemen, Organisasi, dan Kepemimpinan

Alokasi Waktu: 40 jam

Tujuan: Meningkatkan wawasan, pemahaman, dan kemampuan serta keterampilan teknis dalam mengelola organisasi

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan:

- Manajemen
 - Hakekat, peran, dan fungsi manajemen
 - Pengertian manajemen
 - Fungsi manajemen
 - Unsur-unsur manajemen
 - Macam-macam manajemen
 - Sistem dan metode perencanaan
 - Pengertian perencanaan

- Teknik dan prosedur perencanaan
 - Sistem dan metode pengorganisasian
 - Pengertian pengorganisasian
 - Tujuan, fungsi, dan unsur pengorganisasian
 - Teknik dan prosedur pengorganisasian
 - Sistem dan metode evaluasi
 - Pengertian evaluasi
 - Tujuan dan sifat evaluasi
 - Macam-macam evaluasi
 - Teknik dan prosedur evaluasi
 - Sistem dan metode penggerakan
 - Pengertian penggerakan
 - Tujuan dan fungsi penggerakan
 - Asas-asas penggerakan
 - Macam-macam penggerakan
 - Teknik dan prosedur penggerakan
 - Perilaku manusia
 - Teori-teori motivasi penggerakan
 - Analisis SWOT
 - Pengertian, fungsi, dan tujuan SWOT
 - Penerapan analisis SWOT dalam organisasi
- Organisasi
 - Hakekat dan fungsi organisasi
 - Pengertian dan fungsi organisasi
 - Ciri-ciri organisasi
 - Prinsip-prinsip organisasi
 - Asas-asas organisasi
 - Model-model organisasi
 - Sistem organisasi modern
 - Syarat-syarat organisasi modern
 - Struktur organisasi modern
 - Prosedur dan mekanisme kerja organisasi modern
 - Peran komunikasi dalam organisasi modern
 - Arti penting komunikasi
 - Unsur-unsur komunikasi
 - Proses komunikasi
 - Etika berkomunikasi
 - Komunikasi keorganisasian yang efektif dan efisien
- Kepemimpinan
 - Hakekat, peran, dan fungsi kepemimpinan
 - Pengertian kepemimpinan
 - Teori dan konsepsi kepemimpinan
 - Fungsi dan peran kepemimpinan
 - Syarat-syarat kepemimpinan
 - Model-model kepemimpinan
 - Gaya kepemimpinan

- Metode dan teknik pengambilan keputusan
 - Definisi keputusan
 - Model-model keputusan
 - Prosedur pengambilan keputusan
 - Rasionalisasi dan pengambilan keputusan
 - Analisis masalah dan pengambilan keputusan
- Psikologi kepemimpinan
 - Pengertian psikologi kepemimpinan
 - Interaksi dan komunikasi atasan-bawahan
 - Kepemimpinan sebagai komunikator yang efektif
 - Etika kepemimpinan
- Peranan kepemimpinan dan konflik organisasi
 - Konflik organisasi
 - Pengertian konflik
 - Proses terjadinya konflik
 - Ciri-ciri konflik
 - Sumber-sumber konflik
 - Macam-macam metode penyelesaian konflik
 - Peranan kepemimpinan dalam konflik
 - Strategi pemecahan konflik dalam organisasi
- Hakekat kepemimpinan dalam Islam
 - Konsep Amanah
 - Konsep Fathanah
 - Konsep Siddiq
 - Konsep Tabliq
- Hubungan antara manajemen, organisasi, dan kepemimpinan

Metode:

Ceramah, diskusi, dialog, simulasi, studi kasus

Evaluasi:

Test objektif/subjektif, penugasan

Referensi:

- Al-Qur'an dan terjemahannya
- Nilai Dasar Perjuangan
- James I. Gibson dkk, Organisasi dan Manajemen, Erlangga, 1986
- Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, Erlangga, 1986
- Sondang P. Siagian, Analisis Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi, Gramedia, 1996
- Referensi lain yang relevan

2.4. Up Grading Administrasi Kesekretariatan

Materi: Administrasi Kesekretariatan

Alokasi Waktu: 14 Jam

Tujuan: Meningkatkan kemampuan dan pengelolaan administrasi kesekretariatan

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan:

- Peran dan fungsi administrasi dalam organisasi
 - Pengertian administrasi
 - Fungsi administrasi
 - Ruang lingkup administrasi
- Organisasi kesekretariatan HMI
- Ketatausahaan dan format surat menyurat HMI
- Administrasi dan tata kearsipan HMI
- Administrasi dan keanggotaan HMI
- Inventarisasi, dokumentasi, dan administrasi kepustakaan
- Administrasi dan sistem pengelolaan keuangan HMI
- Keprotokoleran dan atribut organisasi

Metode:

Ceramah, peragaan, dialog

Evaluasi:

Test objektif/subjektif dan penugasan

Referensi:

- AD/ART HMI
- Pedoman Administrasi Kesekretariatan HMI
- Pedoman Administrasi Keuangan HMI
- Pedoman Atribut Organisasi
- Soewarno Handyaningrat, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, PT Toko Gunung Agung, 1996
- Geoffrey Mills et al., Manajemen Perkantoran Modern, Bina Rupa Aksara, 1991
- Sondang P. Siagian, Filsafat Administrasi, PT Toko Gunung Agung, 1996
- Referensi lain yang relevan

2.5. Up Grading Kepengurusan

Materi: Struktur Organisasi dan Kepemimpinan

Alokasi Waktu: 30 Jam

Tujuan: Meningkatkan kualitas pemahaman dan kemampuan teknis dalam pengelolaan organisasi

Pokok Bahasan/Sub Pokok Bahasan:

- Pengantar Manajemen Organisasi
- Tata Kerja dan Mekanisme Organisasi
 - Struktur Kekuasaan
 - Kongres
 - Konferensi Cabang/Musyawarah Cabang
 - Rapat Anggota Komisariat
 - Struktur Pimpinan
 - Pengurus Besar
 - Status
 - Tugas dan Kewajiban
 - Struktur Organisasi
 - Komposisi Personalia
 - Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja
 - Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan
 - Pengurus Badan Koordinasi
 - Status
 - Tugas dan Kewajiban
 - Struktur Organisasi
 - Komposisi Personalia
 - Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja
 - Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan
 - Pengurus Cabang
 - Status
 - Tugas dan Kewajiban
 - Struktur Organisasi
 - Komposisi Personalia
 - Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja
 - Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan
 - Pengurus Koordinator Komisariat
 - Status
 - Tugas dan Kewajiban
 - Struktur Organisasi
 - Komposisi Personalia
 - Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja
 - Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan
 - Pengurus Komisariat
 - Status
 - Tugas dan Kewajiban
 - Struktur Organisasi
 - Komposisi Personalia
 - Wewenang dan Tanggung Jawab Bidang Kerja

- Mekanisme dan Instansi Pengambilan Keputusan
- Islam dan Etos Kerja
- Strategi Perencanaan
 - Analisis SWOT
 - Public Relation
 - Net Work
- Psikologi Organisasi
- Teknik Pengambilan Keputusan
- Manajemen Sumber Daya Manusia
- Sistem Informasi Manajemen

Metode:

Ceramah, diskusi, dialog, peragaan, studi kasus

Evaluasi:

Test objektif/subjektif, analisis kasus

Referensi:

- AD/ART HMI
- Pedoman Kepengurusan HMI
- James I. Gibson dkk, Organisasi dan Manajemen, Erlangga, 1986
- Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, Erlangga, 1986
- Sondang P. Siagian, Analisis Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi, Gramedia, 1996
- Referensi lain yang relevan