

**POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGKADERAN KADER KORPS
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM-WATI (KOHATI) CABANG BANDUNG
ORGANIZATIONAL COMMUNICATION PATTERNS IN THE REGENERATION OF
ISLAM-WATI STUDENT CORPS (KOHATI) BANDUNG BRANCH**

Eling Wening Pangestu, Lucy Pujasari Supratman

Prodi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom University
Jl. Telekomunikasi, Terusan Buah Batu Bandung, Jawa Barat, 40257, Indonesia
E-mail : elingpangestu@gmail.com, lucysupratman@telkomuniversity.ac.id

Abstrak. Penduduk Indonesia mayoritas beragama Islam berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu 207.176.16 dari jumlah 237.641.326. Data tersebut sebanding dengan perbandingan perempuan dan laki-laki di Indonesia. Perempuan muslim di Indonesia yang biasa disebut muslimah dituntut untuk meningkatkan kualitas dirinya salah satunya melalui wadah Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (KOHATI) khususnya di Kota Bandung. Penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi kasus ini meneliti mengenai pola komunikasi organisasi Pengkaderan kader dari KOHATI Cabang Bandung. KOHATI Cabang Bandung adalah salah satu wadah organisasi perempuan muslim di Indonesia yang mempunyai budaya organisasi yang bagus untuk muslimah di era globalisasi saat ini. Budaya organisasi adalah sesuatu yang dibuat melalui interaksi yang terkait dengan seluruh jenis komunikasi, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar organisasi formal maupun non-formal. Penelitian ini memiliki fokus terhadap setiap jenjang pengkaderan KOHATI Cabang Bandung berdasarkan pola komunikasi organisasi berdasarkan peristiwa-peristiwa yang sudah berlalu dan melakukan rekonstruksi masa lalu dengan sumber data, laporan verbal, dokumentasi dan pelaksana kegiatan organisasi yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya sehingga dapat dideskripsikan secara rinci untuk dapat bermanfaat. KOHATI yang mempunyai pola komunikasi organisasi yang sesuai dengan kebutuhannya dalam menjalankan roda organisasi berjalan dengan baik meskipun masih terjadi beberapa kekurangan. Secara organisasi KOHATI menggunakan pola komunikasi satu arah dan pola komunikasi dua arah. Dimana instruksi-instruksi diteruskan ke kader dan adanya koordinasi dalam organisasi mengenai kegiatan-kegiatan kepada komisaraiat-komisariat yang ada di lingkup KOHATI Cabang Bandung.

Kata Kunci : Pola Komunikasi, Perempuan Muslim, Kohati, Pengkaderan

Abstract. The majority of Indonesians are Muslims based on statistical central Agency data (BPS), i.e. 207.176.16 from the amount of 237,641,326. The Data is comparable to the comparison of women and men in Indonesia. Muslim women in Indonesia who are commonly called muslimah are required to improve the quality of herself one of them through the container Korps of the Muslim-Wati Student Association (KOHATI) in the Bandung. The study using qualitative research methods with this study case examined the communication patterns of regeneration cadre organizations from Bandung Branch. KOHATI Bandung Branch is one of the Muslim women organizations in Indonesia that has a good organizational culture for muslimah in the era of globalization today. Organizational culture is something that is created through interactions related to all types of communication, whether in or out of the organization, formal or non-formal. This research has a focus on each level of the KOHATI Bandung Branch, based on the communication pattern of the organization based on the events that have passed and the reconstruction of the past with data sources, reports verbal, documenting and implementing organizational activities that can be held accountable for its truthfulness so that it can be described in detail to be beneficial. KOHATI who has an organizational communication pattern that corresponds to his needs in running a wheel of organization goes well even though there are still some shortcomings. The KOHATI organization uses a one-way communication pattern and a two-way communication pattern. Where instructions are forwarded to the cadre and coordination in the organization regarding activities to the commissaiats in the sphere of Bandung branch.

Keywords: Communication Pattern, Muslim women, KOHATI, Regeneration

1. Pendahuluan

Mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu 207.176.16 dari jumlah 237.641.326 total penduduk Indonesia. Dari total tersebut jumlah perempuan dan laki-laki yang perbandingannya hampir sama memiliki banyak penduduk perempuan muslim, yang biasa disebut muslimah. Sebenarnya tantangan global yang paling dihadapi perempuan khususnya muslimah, ialah perang ideologi dan pergeseran nilai. Gencarnya budaya luar yang bermuatan liberal mengancam nilai-nilai Pancasila dan keislaman yang dianut muslimah. Budaya dan bermuatan liberal tersebut bebas masuk secara transparan ke Indonesia. Manifestasinya beragam, bisa berupa penyalahgunaan tren teknologi yakni gawai yang membuat pergaulan laki-laki dan perempuan semakin tanpa batas, materi hiburan yang melenakan atau melemahkan daya kritis dan analitis atas problema sosial, tren kecantikan yang keluar dari jalur Islam, hingga interaksi langsung dalam pergaulan laki-laki dan perempuan disetiap lini aktivitas kehidupan universal. Melihat realitas yang ada menyebabkan adanya liberalisasi tenaga kerja. Liberalisasi tenaga kerja berpotensi mengesampingkan tenaga kerja lokal. Muslimah sebagai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) penting memiliki banyak keterampilan dan terdidik untuk menghadapi persaingan tersebut.

Sebagai generasi penerus bangsa sudah menjadi komitmen perempuan untuk merespon persoalan-persoalan sosial dan segala ketimpangan yang ada agar mampu mengangkat martabat bangsa ini bangkit dari keterpurukan. Faktanya, kualitas perempuan di Indonesia masih tergolong rendah. Terutama segi kesehatan, pendidikan, ekonomi. Tak pelak, berbagai permasalahan timbul yang mengorbankan perempuan sungguh kompleks

Pada situasi tersebut, perempuan khususnya muslimah sadar tidak sadar akan dihadapkan pada dua pilihan, menjadi pengangguran atau tenaga kerja yang murah. Bagi muslimah berpendidikan formal tinggipun akan menghadapi hal yang sama bila tidak siap secara kualitas SDM. Sehingga muslimah dituntut untuk meningkatkan kualitas dirinya agar tidak terjerumus pada pengaruh era globalisasi khususnya informasi, komunikasi dan transformasi yang dapat merusak citra muslimah.

Dalam konteks ini peneliti membahas KOHATI yang hadir di tengah kembangnya liberalisasi, perang pemikiran hingga persaingan dunia kerja, Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (KOHATI) hadir untuk menjadi penggerak kesadaran muslimah akan permasalahan-permasalahan tersebut. Organisasi ini adalah organisasi perempuan di bawah naungan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang merupakan organisasi mahasiswa Islam pertama di Indonesia yang berdiri

sejak tahun 1947. KOHATI sendiri berdiri pada tahun 1966 tepatnya 17 September pada kongres VIII HMI di Solo setelah sebelumnya merupakan bidang keputrian di dalam HMI. Pembentukan KOHATI dilandaskan pada kebutuhan pengembangan misi HMI secara luas dan kebutuhan adanya pembinaan HMI-wati yang lebih intens. Awal berdirinya KOHATI merumuskan tujuan yaitu meningkatkan kualitas dan peranan HMI-wati. Oleh karena itu, kualitas dan peranan HMI-Wati perlu didorong dan ditingkatkan. Seiring perkembangan zaman, tujuan KOHATI mengalami perubahan yaitu "Terbinanya Muslimah Berkualitas Insan Cita" berdasarkan rumusan tujuan tersebut, KOHATI memosisikan dirinya sebagai bagian integral dalam mencapai tujuan HMI (5 kualitas insan cita), yang berspesialisasi pada pembinaan HMI-wati untuk menjadi muslimah berkualitas insan cita.

Secara internal, KOHATI melakukan pembinaan HMI-Wati melalui aktivitas maupun pelatihan. Pembinaan tersebut tentunya tidak terlepas dari rangkaian aktivitas pengkaderan HMI. Adapun bentuk aktivitas dan pelatihan tersebut dijelaskan tersendiri dalam pedoman pembinaan KOHATI. Secara eksternal, setiap aktivitas dan gerakan KOHATI senantiasa membawa misi HMI dalam merespon persoalan keperempuanan dan anak serta mengawal kebijakan dan agenda yang pro perempuan dan anak.

Komunikasi organisasi sendiri mempunyai peran penting dalam pengkaderan KOHATI karena merupakan sebuah perilaku pengorganisasian yang terjadi (di dalam suatu organisasi) dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu melakukan transaksi dan memberi makna atas apa yang telah terjadi sehingga menjadi alat penting untuk mencapai tujuan organisasi yaitu peningkatan kapasitas dan kapabilitas kader KOHATI. Keberhasilan pengkaderan KOHATI melalui proses komunikasi organisasi yang dikemas sedemikian rupa dalam bentuk pendidikan formal dan non-formal dibuktikan dalam setiap jenjang pengkaderan yang dijalani oleh KOHATI.

KOHATI memiliki sistem pengkaderan yang dipandang sangat penting sebagai solusi media dakwah dan manifestasi partisipasi aktif bagi kemajuan muslimah, khususnya HMI-Wati, agar siap menghadapi tantangan global yang dinamis. Terdapat beberapa jenjang pengkaderan yang ada di organisasi mahasiswa muslim ini yang kemudian akan dijadikan fokus penelitian penulis dalam penelitian ini.

Posisi strategis Bandung sebagai Ibu Kota Jawa Barat yang menjadikan KOHATI Cabang Bandung menjadi cabang panutan bagi cabang-cabang lain melihat dari historis kejayaannya seperti mengadakan training non-formal KOHATI yaitu Latihan Kader Sensitif Gender (LKSG) yang

membahas mengenai permasalahan gender, selain itu para pendahulu KOHATI yang ikut serta dalam penginisiasi pembangunan rumah sakit Al-Islam Bandung, melawan gerakan ideologi LDII merupakan suatu prestasi yang membuktikan bahwa penerapan pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan KOHATI efektif dan berhasil sehingga membuat peneliti menjadikan KOHATI Cabang Bandung layak untuk menjadi objek penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengkaderan KOHATI Cabang Bandung sekaligus mengelaborasi setiap jenjang yang ada sehingga dapat dideskripsikan secara rinci untuk dapat bermanfaat bagi internal KOHATI Cabang Bandung pada khususnya dan menjadi bahan acuan untuk KOHATI cabang-cabang lain di Indonesia.

Berdasarkan hal diatas, penulis menggunakan teori budaya organisasi dengan fokus penelitian pola komunikasi pada sistem pengkaderan kader KOATI Cabang Bandung untuk menjelaskan bagaimana pola komunikasi pengkaderan kader KOHATI Cabang Bandung. Karena teori ini menggambarkan hasil pengkaderan yang dijalankan organisasi ini dengan fokus penelitian

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori Budaya Organisasi

Karakteristik atau sifat organisasi yang paling menonjol adalah adanya perubahan yang terus menerus pada diri organisasi, di setiap perubahannya sering kali ditandai dengan kegairahan & antusiasme dari para anggotanya, namun sering kali perubahan disertai dengan perasaan cemas, ketidakpastian, frustrasi dan ketidakpercayaan. (West & Turner: 2008) Memahami organisasi sebagai suatu unit individu adalah lebih penting daripada melakukan generalisasi terhadap perilaku/nilai-nilai organisasi secara keseluruhan, dan pemikiran ini menjadi latar belakang teori ini.

Richard West dan Lynn H. Turner (2008) mengemukakan tiga asumsi dasar yang memandu gagasan Pacanowsky dan Trujillo dalam mengembangkan teori budaya organisasi. Pertama, anggota mencipta dan memelihara rasa bersama realitas organisasi. Kedua, penggunaan dan interpretasi simbol berperan penting. Ketiga, berbagai organisasi memiliki budaya yang berbeda.

2.2. Perempuan

Perempuan secara epistemologis berasal dari kata empu yang berarti "tuan", yaitu orang yang mahir atau berkuasa, kepala, hulu, yang paling besar. Menurut Zaitunah Subhan (2004:9) kata perempuan berasal dari kata empu yang artinya dihargai. Lebih lanjut zaitunah menjelaskan pergeseran makna dari perempuan ke wanita, karena wanita dianggap dari bahasa sansekerta dengan dasar kata Wan yang

berarti nafsu, sehingga kata wanita mempunyai arti yang dinafsui atau merupakan objek seks.

Sedangkan gambaran tentang perempuan menurut pandangan yang didasarkan pada kajian medis, psikologis dan sosial, terbagi atas dua faktor, yaitu faktor fisik dan psikis. Secara biologis dari segi fisik, perempuan dibedakan atas dasar fisik perempuan yang lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Menurut Kartono (1989:4), perbedaan fisiologis yang dialami sejak lahir pada umumnya kemudian diperkuat oleh struktur kebudayaan yang ada, khususnya oleh adat istiadat, sistem sosial-ekonomi serta pengaruh pendidikan.

2.3. Himpunan Mahasiswa Islam

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan organisasi mahasiswa Islam pertama yang didirikan di Yogyakarta pada 5 Februari 1947 tepat pada 15 Rabiulawal 1366 H, oleh Lafran Pane beserta kawan-kawannya mahasiswa Sekolah Tinggi Islam (STI) yang sekarang menjadi Universitas Islam Indonesia (UII) yang mempunyai tujuan Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernaifakan Islam dan bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat adil, makmur yang diridhoi Allah SWT.

Tujuan tersebut bermaksud agar HMI dapat mencetak kader yang memiliki kualitas insan cita yang indikatornya terdapat disetiap kata dari tujuan tersebut. Dimana kader HMI memiliki kualitas antara lain kualitas insan akademis, kualitas insan pencipta, kualitas insan pengabdian, kualitas insan pengabdian, kualitas insan yang bernaifakan Islam dan kualitas insan yang bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah SWT.

2.4. Kader

Menurut Sitompul (2008), kader adalah anggota inti dimana merupakan benteng dari "serangan" luar serta penyelewengan dari dalam. Kader sendiri memiliki fungsi yaitu sebagai tenaga penggerak organisasi, sebagai calon pimpinan. Secara kualitatif, kader mempunyai mutu, kesanggupan bekerja dan berkorban lebih besar daripada anggota biasa yang memahami sepenuhnya dasar dan ideologi perjuangan yang mampu melaksanakan program perjuangan secara konsekuen disetiap waktu, situasi, dan tempat (Sitompul, 2008:9-10).

Berdasarkan definisi dan pengertian di atas, setidaknya tiga ciri yang terintegrasi dalam diri seorang kader. Pertama, seorang kader terbentuk dan bergerak dalam organisasi. Kedua, seorang kader mempunyai komitmen yang tinggi secara terus menerus, konsisten dalam memperjuangkan dan

melaksanakan tugas organisasi. Ketiga, seorang kader memiliki kemampuan dan kualitas sebagai tulang punggung organisasi yang mampu menyangga kesatuan kumpulan manusia yang lebih besar.

2.5. Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (KOHATI)

Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati atau yang biasa disebut KOHATI merupakan salah satu badan khusus HMI yang secara struktural pengurus KOHATI ex-officio pimpinan HMI dengan diwakili oleh Ketua Umum, Sekretaris Umum, Bendahara Umum dan Ketua bidang. Ex-officio merupakan sistem organisasi yang memungkinkan KOHATI dalam naungan HMI merupakan suatu bidang sedangkan ketika di luar organisasi merupakan organisasi perempuan yang bertugas untuk membina, mengembangkan dan meningkatkan potensi HMI-Wati dalam wacana dan dinamika gerakan keperempuanan.

KOHATI bersifat Semi-Otonom. Dalam operasionalisasi mekanisme organisasi, sifat semi-otonom ini mengandung arti bahwa KOHATI memiliki keleluasaan dan kewenangan dalam beraktivitas dan berkeaktifitas di dalam (intern) HMI, terutama dalam pembinaan potensi HMI di dalam wacana keperempuanan dalam mengembangkan kualitas kader HMI-Wati, baik dalam pengembangan wawasan maupun keterampilan yang sesuai dengan konstitusi HMI dan KOHATI yaitu AD dan ART HMI maupun Pedoman Dasar KOHATI serta kebijaksanaan umum HMI lainnya. Adapun dalam melakukan kegiatan yang bersifat luar (ekstern) HMI, KOHATI merupakan perpanjangan tangan HMI di semua tingkatan. Dengan kata lain kehadiran KOHATI pada aktivitas eksternal HMI merupakan pembawa misi perjuangan HMI.

2.6. Pengkaderan

Pengkaderan adalah suatu proses penurunan dan pemberian nilai-nilai, baik nilai-nilai umum maupun khusus oleh institusi bersangkutan. Proses kaderisasi sering mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dan sebagainya, karena yang masuk dalam institusi tersebut nantinya akan menjadi penerus tongkat estafet kepemimpinan, terlebih lagi pada institusi dan organisasi yang dinamis. Selain sebuah proses, pengkaderan merupakan sebuah sistem yang berada pada istem yang lebih besar, yaitu organisasi. Porses kaderisasi setiap organisasi berbeda-beda, namun pada umumnya alur kaderisasi ialah rekrutmen, pembinaan, pengkaryaan, maintenance, dan pemetaan.

2.7. Pola Komunikasi

Menurut Effendy, pola komunikasi adalah proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan

keterpautannya unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya, guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis (Effendy, 1989). Pola komunikasi merupakan model dari proses komunikasi, sehingga dengan adanya berbagai macam model komunikasi dan bagian dari proses komunikasi akan dapat ditemukan pola yang cocok dan mudah digunakan dalam berkomunikasi. Menurut Effendy, pola komunikasi terdiri atas 3 macam (Effendy, 1989:32) yaitu, pola komunikasi satu arah, pola komunikasi dua arah dan pola komunikasi multi arah

2.8. Organisasi

Menurut Robbins, organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins, 1994:4).

Organisasi sendiri memiliki ciri yang membedakan dengan kelompok-kelompok lainnya, menurut Ferland (Handyaningrat, 1985:3) yaitu, adanya suatu kelompok yang dapat dikenal, adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi tetap satu sama lain saling berkaitan yang merupakan kesatuan usaha/kegiatan, tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya/tenaganya, adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan, adanya suatu tujuan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma riset kualitatif konstruktivis dengan pendekatan studi kasus pada organisasi Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati Cabang Bandung. Objek penelitian ini sesuai dengan studikasinya yaitu pengkaderan kader KOHATI Cabang Bandung dengan subjek penelitian Ketua Umum KOHATI Cabang Bandung, Neneng Azizah Juariah dan Ketua Bidang Internal. Pengumpulan data dari sumber data primer dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi partisipan dengan menghadiri training KOHATI sehingga peneliti dapat melakukan pengamatan dari dalam dan dari luar organisasi. Observasi dilakukan untuk melihat pola komunikasi organisasi pada pengkaderan kader KOHATI Cabang Bandung dan wawancara dari pengurus KOHATI Cabang Bandung dan kader KOHATI Cabang Bandung sebagai informan pendukung agar mengetahui bagaimana pengkaderan dilakukan. Peneliti melakukan wawancara tatap muka dan menggunakan media penggilan whatsapp dalam melakukan penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif dalam bentuk studi kasus dengan langkah-langkah analisis data berupa reduksi data,

pengelompokan tematik, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi dengan dokumen yang ada.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi KOHATI menggunakan pola komunikasi pengkaderan KOHATI ini dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk mencapai tujuannya. Pada pengkaderannya terdapat beberapa bagian yaitu rekrutmen, berjenjang, memiliki konten yang sesuai dengan tujuan, dan metode penyampaian, penilaian, budaya dan efek terhadap kader.

Neneng menyampaikan pola komunikasi yang sistematis dari pengurus besar KOHATI dalam penyampaian pesan yang semua serentak ke seluruh Indonesia. Betuk informasi yang sering kali adalah instruksi sehingga apa yang dilakukan oleh semua cabang sama dalam kegiatan yang berupa instruksi, ia juga menerangkan tentang stuktur organisasi KOHATI dari nasional hingga komisariat. Selain struktur organisasi, KOHATI memiliki sistem pengkaderan yang juga memiliki struktur yang sistematis. Dari perangkat yang ada, organisasi ini melakukan pola komunikasi berupa koordinasi maupun instruksi dalam pelaksanaan seluruh kegiatannya baik dalam keorganisasiannya maupun dalam pengkaderannya.

Pemaparan para informan menyatakan dan saling mendukung mengenai pola komunikasi organisasi yang terstruktur dari perancangan hingga penerapannya yang telah tersistem dengan baik. Neneng menyebutkan tujuan HMI yang merupakan organisasi yang menaungi KOHATI, KOHATI sebagai organisasi juga memiliki tujuan yang terintegrasi dan tidak berlawanan dengan tujuan HMI. Hal ini dikuatkan pada pasal-pasal yang ada pada Pedoman Dasar KOHATI yang menerangkan tujuan, tugas, status dan fungsinya.

Materi pengkaderan KOHATI yang diselaraskan dengan tujuan KOHATI memuat poin-poin dasar keperempuanan agar dapat menjalankan perannya sebagai aktivis perempuan yang mempunyai peran dalam mengemban amanah-amanah dalam sosial mengenai permasalahan-permasalahan perempuan. KOHATI meramu materi sedemikian rupa yang diberikan pada setiap jenjang pengkaderan.

Tahapan pertama dalam jenjang pengkaderan adalah rekrutmen, dimana calon kader diajak untuk bergabung dengan HMI yang pada akhirnya mahasiswa yang masuk ke dalam HMI otomatis menjadi kader KOHATI, kemudian setelah enam bulan setelah LK I itu menjadi masa inkubasi pemberian materi ditunjang dengan adanya kajian-kajian yang diikuti kader. Setelah mengetahui dan memahami HMI dan KOHATI melalui LK I, KOHATI mempunyai beberapa jenjang yang

semuanya memiliki tahapan penyaringan atau rekrutasi. Untuk mengikuti jenjang pengkaderan itu pun memiliki tahapan yang sama yaitu berupa penyaringan. Penyaringan yang ada berupa penyeleksian makalah dan screening.

LK II adalah jenjang training formal kedua yang bermuatan nilai organisasi yang lebih mendalam demi mencetak kader yang mengemban amanah organisasi sesuai dengan nilai-nilai keislaman dan kosntitusi yang berlaku di HMI. Seperti jenjang pengkaderan yang lainnya, LKK dan LK II melalui tahapan yang sama yaitu tahapan screening. Setelah melalui tahapan LKK dan LK II, kader dapat melanjutkan jenjang pengkaderan berikutnya yaitu Senior Course (SC) HMI. Kader lulusan SC ini merupakan kader yang mempunyai tingkat intelektualitasnya paling tinggi dibandingkan jenjang yang lain, karena merekalah yang nantinya akan menjadi master of training dari semua jenjang pengkaderan. Selain SC, ada jenjang pegkaderan yang bernama traing for trainer, perbedaannya dengan SC adalah TFT hanya dapat menjadi MOT di LKK dan training KOHATI lainnya, naun jika SC dapat menjadi MOT di semua training. Maka dari itu masih ada perdebatan yang terjadi dalam training ini. Tidak hanya training formal, KOHATI memiliki sejumlah training non-formal yang berisi muatan-muatan penjunjang yang dibutuhkan kade. Salah satu jenis training non-formal adalah latihan kader sensitif gender, yaitu pendidikan mengenai gender secara spesifik dan mendalam yang membuat kader lulusan training ini siap terjun ke dunia permasalahan-permasalahan yang terjadi di perempuan.

Metode yang digunakan dalam penyampaian materi pengkaderan yaitu seperti proses pengajaran yang dilakukan dua arah, namun itupun tergantung bagaimana metode yang digunakan pemateri. Selaras dengan pernyataan tersebut. Namun ada perbedaan pendapat dari salah satu informan yaitu Iik, ia menyatakan bahwa metode penyampaian dalam pengkaderan KOHATI ini merupakan satu arah dimana tidak dibuka ruang diskusi. Iik mempunyai alasan tersendiri dalam mengeluarkan statement tersebut. Menurutnya diskusi interaktif tidak terjadi karena hanya boleh bertanya ketika pemateri selesai menyampaikan materinya. Dengan metode demikian, ia merasa dicekoki wawasan yang mungkin sudah ia tahu atau tidak ingin diketahui olehnya. Namun demi mendapatkan nilai agar lulus jenjang pengkaderan, ia terpaksa mengikuti meskipun tidak tertarik.

Dalam semua proses pengkaderan yang berisi materi wajib dilakukan penilaian yang menentukan kader lulus atau tidaknya dalam jenjang pengkaderan tersebut. Jika tidak lulus dalam konteks LK I, calon kader harus mengikuti follow up 5 materi wajib agar selesai pemahamannya sama seperti kader yang telah lulus berdasarkan penilaian

master of training. Penilaian yang dilakukan oleh master of training yaitu berdasarkan kognitif, afektif dan psikomotorik. Dimana semua perilaku peserta mulai dari keaktifan, tanggapan, sikap dan kedisiplinan dinilai selama training tersebut.

Budaya yang ada dalam organisasi KOHATI merupakan budaya kajian, bedah buku, bedah film yang meningkatkan intelektualitas kader yang biasanya sesuai dengan kebutuhan kader-kader tersebut. Budaya tersebut juga rutin dilakukan.

Kader-kader KOHATI merasakan efek setelah menjalani jenjang pengkaderan ini menambah banyak koneksi dan dapat memandang suatu masalah dari sudut pandang yang luas sehingga bijaksana dan tetap kritis untuk memberikan solusi terhadap suatu permasalahan. Salah satu kader yang hanya mengikuti jenjang pengkaderan LK I merasakan efek yang lumayan signifikan yaitu ia menjadi berani mengeluarkan pendapatnya sendiri yang sebelumnya tidak pernah berani dalam menyampaikan buah pikirnya pada sebuah forum. Selain itu ia juga menjadi lebih argumentatif dan berprinsip dalam diskusi sehingga tidak menjadi pribadi yang mengikuti lingkungannya.

Iik mengatakan efek yang dia alami setelah melalui sejumlah jenjang pengkaderan ini menjadi lebih terbuka wawasan dan meningkatkan daya analisisnya. Namun ia juga menjadi pribadi yang kaku setelah mengikuti hal tersebut. Iik juga merasakan hal yang tidak baik baginya, ia menjadi merasa labil mengenai dirinya sendiri karena seringkali ia menyanyakan apa yang seharusnya tidak ditanyakan. Menurutnya ia menjadi mengedepankan logika dan filsafat dibandingkan keyakinannya sehingga membingungkan dirinya sendiri. Selain itu ia juga sering merasakan ada beberapa yang bersebrangan dengan keyakinannya karena terlalu mengkaji beberapa hal terlalu dalam dan ilmiah yang menurutnya mungkin karena ia belum mencapai suatu kebenaran (tuhan).

5. PEMBAHASAN

Jika dikaitkan dengan teori yang peneliti gunakan yaitu Teori Budaya Organisasi dengan dikaitkan dengan konsep pola komunikasi organisasi, sistem pengkaderan kader KOHATI Cabang Bandung ini merupakan sebuah sistem yang mana, informan mendapatkan instruksi dari KOHATI PB mengenai pengkaderan KOHATI diseluruh cabang, sehingga apa yang mereka lakukan itu sama disetiap cabang lain lakukan namun tetap memiliki kekhasannya sendiri.

Informan kunci sebagai kader yang sebelumnya telah menjalani sejumlah jenjang pengkaderan tentunya memiliki keilmuan dan kemampuan yang cukup dalam pengkaderan dan memimpin organisasi. Pengkaderan ini merupakan

sarana untuk mencapai tujuan organisasi hal ini kemudian diturunkan menjadi sebuah misi yang termaktub dalam "Mission HMI".

Menurut Kartono (1989:4) perempuan memiliki perbedaan fisiologis yang dialami sejak lahir pada umumnya kemudian diperkuat oleh struktur kebudayaan yang ada, khususnya adat istiadat, sistem sosial-ekonomi serta pengaruh pendidikan. Hal ini menimbulkan banyaknya permasalahan perempuan Indonesia, dimana budaya timur yang masih kental mengenai patriarki dan subordinasi perempuan. Permasalahan perempuan dan segala ketimpangan yang dialami perempuan dan kebutuhan khusus kader perempuan menjadi alasan penting untuk KOHATI diadakan. Dalam hal ini pengkaderan yang ada sudah semestinya melihat konten yang terdapat pada setiap jenjang pengkaderan selalu membahas permasalahan untuk memecahkan masalah yang ada. Peningkatan kualitas kader menjadi senjata utama demi memerangi ketimpangan perempuan yang saat ini masih banyak terjadi.

KOHATI yang merupakan bagian integral HMI yang berspesialisasi membina dan meningkatkan kualitas kader HMI-Wati dalam merespon isu-isu keperempuanan dan kekohatian kader yang dibentuk melalui pengkaderan yang bermuatan kekohatian dan perempuan dalam perspektif Islam, isu-isu perempuan dan analisis kebijakan berbasis gerakan keperempuanan, keorganisasian, ke HMI-an, kepemimpinan, manajemen organisasi, psikologi perempuan, hingga pembinaan keluarga *sakinah mawaddah wa rohmah* menjadi muatan dalam training formal KOHATI.

Jenjang pengkaderan formal yang dimulai dari LK I, LK II, LKK, dan LK III yang diadakan meningkatkan kapabilitas kader KOHATI yang memudahkan organisasi ini mencapai tujuannya karena muatan yang ada di setiap jenjang pengkaderan berisikan mengenai keperempuanan sehingga kader KOHATI dapat menjalankan tugas-tugas organisasi berupa penyelesaian permasalahan keperempuanan.

Selain itu pada pengkaderan non-formal seperti up-grading, latihan pranikah, kewirausahaan dan latihan kader sensitif gender yang membahas mengenai pemahaman pernikahan, manajemen pernikahan, psikologi pernikahan, managerial usaha, keterampilan berwirausaha, berpikir logis, sejarah gerakan perempuan, filsafat manusia, gender serta teori kosmologi gender. Konten pada pengkaderan tersebut membuat kader KOHATI siap sebagai individu maupun pemimpin yang baik dalam rangka memerangi ketimpangan dan isu-isu perempuan.

Setelah melalui jenjang pengkaderan tersebut, terbentuklah suatu budaya yang dijalani kadernya selama berorganisasi. Budaya yang terbentuk adalah budaya kajian keilmuan, diskusi

mengenai suatu masalah. Pneliti dapat menyimpulkan budaya yang terbentuk dari organisasi tersebut adalah budaya intelektual. Namun peneliti melihat bahwasanya budaya yang ada selain itu adalah budaya yang sedikit dinilai negatif yaitu hanya berkuat pada teori tidak pada aksi nyata karena dua informan pendukung mengatakan hal tersebut.

Pola komunikasi yang diterapkan pada pengkaderan di KOHATI Cabang Bandung adalah beragam sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada. Penggunaan Pola komunikasi satu arah ketika pemateri sedang menyampaikan materi ke peserta training. Dimana penyampaian pesan dari pemateri ke peserta dilakukan pada sebuah forum yang tidak ada umpan baliknya karena peserta hanya mendengar.

Pada sesi berikutnya, setelah penyampaian materi dengan komunikasi dua arah dilakukan sesi tanya jawab yang mana itu merupakan komunikasi dua arah atau timbal balik yaitu komunikator dan komunikan menjadi saling tukar fungsi dalam menjalani fungsi mereka (Effendy, 1989:32). Namun pada sesi ini tidak menutup kemungkinan terjadinya pola komunikasi multi arah, karena pada sesi tanya jawab ini, peserta lain diperbolehkan menganggapi pertanyaan dan jawaban dari pemateri sehingga terjadi lebih banyak komunikator dan komunikan akan bertukar pikiran secara dialogis.

KOHATI Cabang Bandung juga memiliki grup dalam kesehariannya untuk semua kader-kader KOHATI Cabang Bandung untuk melakukan komunikasi antar kader. Proses komunikasi ini merupakan proses komunikasi secara sekunder, dimana proses penyampaian pesan oleh komunikator pada komunikan dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Grup ini memungkinkan komunikan menyampaikan pesan menggunakan alat atau sarana sebagai media penyampaian berupa gawai.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Pengkaderan yang diutamakan dalam organisasi KOHATI ini membuat kapabilitas kader-kader KOHATI dapat diakui mengenai pengetahuan tentang keperempuanan. Jenjang pengkaderan yang dirumuskan secara serius menjadikan kadernya benar-benar siap dan mampu terjun ke dunia permasalahan perempuan untuk menjalankan tujuan organisasi yaitu terbinanya muslimah berkualitas insan cita.

KOHATI yang mempunyai pola komunikasi organisasi yang sesuai dengan kebutuhannya dalam menjalankan roda organisasi berjalan dengan baik meskipun masih terjadi beberapa kekurangan. Secara organisasi KOHATI

menggunakan pola komunikasi satu arah dan pola komunikasi dua arah. Dimana instruksi-instruksi diteruskan ke kader dan adanya koordinasi dalam organisasi mengenai kegiatan-kegiatan kepada komisaraiat-komisariat yang ada di lingkup KOHATI Cabang Bandung.

Budaya yang terbentuk dari pola komunikasi pengkaderan juga beberapa tertanam ke kadernya meskipun ada juga beberapa kader yang tidak merasakan perubahan budaya dalam organisasi ini. Budaya tersebut adalah budaya intelektual yaitu berupa kajian, bedah buku, diskusi suatu masalah. Namun selain itu ada juga budaya yang kurang baik, yaitu budaya yang hanya berkuat pada teori dan diskusi tanpa melakukan apa yang sudah didiskusikan. Tentunya dari budaya dan pengkaderan itu menimbulkan efek yang dirasakan kader setelah melalui jenjang pengkaderan ini. Efek yang dirasakan ada yang positif dan tidak sedikit yang negatif. Hal yang positif adalah menambah wawasan dan membuat kader lebih kritis dan berani dalam menyampaikan pendapatnya dari berbagai sudut pandang. Namun hal negatifnya adalah karena terlalu mengedepankan filsafat dan logika, timbullah keraguan dalam keyakinannya yang menurutnya adalah karena belum mencapai kebenaran (tuhan).

6.2. Saran

6.2.1. Saran Akademis

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan semakin banyak peneliti yang menggunakan pengkaderan sebagai objek penelitian dalam penelitiannya, mengingat objek pengkaderan ini masih belum banyak peneliti yang menggunakannya.
2. Diharapkan bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian mengenai pengkaderan dapat mengambil metode yang berbeda agar dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Pengayaan sudut pandang dapat dilakukan dengan banyak membaca penelitian-penelitian terdahulu khususnya penelitian-penelitian mengenai kaderisasi partai.

6.2.2. Saran Praktis

1. KOHATI sebagai organisasi pengkaderan mahasiswa sebaiknya lebih memperbaiki metode penyampaian pengkaderan. Hal ini dilakukan karena metode penyampaian merupakan hal yang penting bagi pengkaderan, mengingat beberapa evaluasi dari informan yang menyatakan keinginan dari metode penyampaian agar tidak membosankan dan lebih interaktif serta terbuka dalam diskusi. Metode penyampaian yang baik akan meningkatkan daya serap kader dalam menerima materi-materi pada setiap jenjang pengkaderan di KOHATI.
2. Kaderisasi perlu dikembangkan bukan hanya di organisasi, melainkan ilmunya juga harus disebarkan kepada perempuan-perempuan guna mencerdaskan perempuan sehingga dapat

memerangi ketimpangan dan isu-isu perempuan sehingga tercapailah tujuan KOHATI.

Daftar Pustaka

- Arifianto, H. & Sulaiman. (2015). *Basic Training: Panduan untuk Kader Himpunan Mahasiswa Islam*, Tangerang, Bidang PA HMI Cabang Ciputat 2014-2015.
- Bungin, M. Burhan. (2008). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Effendy, Onong Uchjana. (2003). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Handayani, Soewarno (1985). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail, Ida. (2015). *KOHATI Mengakar ke Dalam untuk Meraih Asa*. Jakarta: PB HMI Publishing.
- Kartini kartono. (1989). *Psikologi Abnormal dan Abnormalitas Seksual*. Bandung: Mandar Maju.
- Konstitusi HMI
- Muttahari, M. (1995). *Falsafah Akhlak*. Bandung : Pustaka Hidayah.
- Pedoman dasar KOHATI munas ambon.
- Richard West, Lynn & H. Turner. (2009). *Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sitompul, Agussalim. (2008), *44 Indikator Kemunduran HMI*. Jakarta: CV Miska Galiza.
- Stephen P. Robbins. (1994). *Teori Organisasi Struktur Design dan Aplikasi*. Jakarta. Arcan.
- Subhan, Z. (2004). *Kekerasan Terhadap Perempuan*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.