



JELIM

**Journal of Education, Language, Social and
Management**

<https://jurnal.rahiscendekiaindonesia.co.id/index.php/jelim/>



Manajemen Kepemimpinan dalam Organisasi HMI

Ahmad Syahbas¹, Ahmad Yazid² Junaidi³
Institut Syekh Abdul Halim Binjai¹²³

KATA KUNCI

Kata Kunci: Manajemen,
Kepemimpinan, HMI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kepemimpinan dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), dengan fokus pada strategi pengelolaan, penerapan nilai-nilai Islam, tantangan yang dihadapi, serta peluang pengembangan organisasi. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HMI menerapkan prinsip kolektif kolegial dalam pengambilan keputusan, yang mencerminkan nilai-nilai Islam seperti musyawarah, keadilan, dan amanah. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya keterlibatan anggota setelah pelatihan kader serta kesenjangan antara idealisme dan praktik di lapangan. Selain itu, perubahan sosial dan teknologi digital menuntut HMI untuk beradaptasi dan mengembangkan inovasi dalam pengelolaan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan penguatan kaderisasi, inovasi dalam penggunaan teknologi, serta implementasi nilai-nilai Islam yang lebih konsisten, HMI dapat terus memperkuat perannya sebagai organisasi mahasiswa yang progresif dan relevan.

PENDAHULUAN

Manajemen kepemimpinan merupakan aspek mendasar yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama organisasi besar seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI). Sebagai organisasi mahasiswa yang berlandaskan nilai-nilai Islam, HMI memiliki visi mencetak generasi muda yang tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia dan kepekaan terhadap isu-isu sosial. Dengan sejarah panjang sejak pendiriannya pada tahun 1947, HMI telah melahirkan banyak tokoh nasional yang berperan penting di berbagai bidang. Namun, keberlanjutan peran strategis ini sangat bergantung pada efektivitas manajemen kepemimpinan di dalam organisasi.

Kepemimpinan dalam HMI bukan hanya tentang mengarahkan anggotanya, tetapi juga mencakup pengelolaan yang terstruktur, kolaboratif, dan berbasis nilai. Tantangan internal seperti konsistensi dalam perekrutan kader, pengelolaan konflik antaranggota, hingga transisi kepemimpinan yang sering terjadi setiap periode menjadi isu yang harus ditangani dengan strategi yang matang. Di sisi lain, pengaruh eksternal seperti kemajuan teknologi, dinamika sosial-politik, dan globalisasi menuntut pemimpin HMI untuk lebih inovatif, responsif, dan adaptif dalam mengelola program kerja serta menghadapi tantangan zaman.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji manajemen kepemimpinan dalam organisasi HMI dengan menyoroti tiga aspek utama: (1) strategi pengambilan keputusan kolektif yang menjadi ciri khas organisasi berbasis kader; (2) pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan kader yang unggul dan berintegritas; serta (3) integrasi nilai-nilai Islam dalam pola kepemimpinan. Selain itu, artikel ini juga akan membahas bagaimana HMI dapat menjaga relevansinya di tengah perubahan zaman dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang berbasis nilai, tetapi tetap progresif.

Dengan pembahasan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai praktik kepemimpinan yang efektif di HMI, serta rekomendasi untuk memperkuat peran strategis organisasi ini dalam menciptakan pemimpin-pemimpin masa depan yang mampu menjawab tantangan global dan lokal. Hal ini menjadi penting agar HMI tetap menjadi organisasi mahasiswa yang berkontribusi signifikan dalam pembentukan masyarakat yang berkeadilan dan berkemakmuran sesuai dengan nilai-nilai Islam.

METODELOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam praktik manajemen kepemimpinan dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI). Pendekatan ini bertujuan memahami fenomena kepemimpinan berdasarkan pengalaman langsung para pengurus dan anggota HMI. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pengurus inti di tingkat cabang dan komisariat, seperti ketua, sekretaris, bendahara, dan beberapa anggota aktif. Wawancara ini dirancang untuk mengungkap pandangan, strategi, serta tantangan yang dihadapi dalam menjalankan kepemimpinan. Selain itu, observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati langsung pelaksanaan program kerja, rapat organisasi, dan interaksi antaranggota. Peneliti juga menganalisis

dokumen resmi HMI, seperti AD/ART, laporan kegiatan, serta notulen rapat, untuk memperkaya informasi dan memberikan konteks yang lebih mendalam.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode tematik. Proses ini melibatkan reduksi data untuk memilih informasi yang relevan, penyusunan data dalam bentuk narasi tematik, dan penarikan kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Validitas data dijamin melalui triangulasi, yaitu membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta melakukan verifikasi hasil kepada responden melalui teknik member checking. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi, tantangan, dan peluang dalam manajemen kepemimpinan HMI, sehingga dapat menjadi dasar untuk pengembangan organisasi di masa depan.

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini menemukan bahwa manajemen kepemimpinan dalam HMI dijalankan dengan prinsip kolektif kolestial, di mana pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah. Prinsip ini mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, kebersamaan, dan tanggung jawab kolektif. Namun, penerapannya sering terkendala oleh perbedaan pandangan antaranggota, yang terkadang memperlambat proses pengambilan keputusan. Meskipun demikian, pendekatan ini tetap dianggap efektif dalam menciptakan rasa memiliki di antara anggota organisasi.

Dalam aspek pengelolaan kader, HMI menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan, seperti Latihan Kader 1 (LK 1), untuk mencetak anggota yang memahami visi dan misi organisasi. Namun, penelitian ini mengungkapkan bahwa keberlanjutan kaderisasi masih menjadi tantangan, terutama dalam memastikan keterlibatan aktif anggota setelah pelatihan. Beberapa anggota yang telah mengikuti pelatihan tidak melanjutkan kontribusinya, sehingga memengaruhi regenerasi kepemimpinan di HMI.

Nilai-nilai Islam menjadi landasan utama dalam pola kepemimpinan di HMI. Nilai seperti amanah dan musyawarah dijadikan pedoman untuk menjaga integritas pengurus dan kepercayaan anggota. Namun, terdapat kesenjangan antara idealisme nilai-nilai tersebut dan implementasi di lapangan, terutama dalam situasi yang melibatkan tekanan eksternal atau konflik internal. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam perlu terus diperkuat melalui pembinaan yang lebih sistematis.

HMI juga menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal. Tantangan internal meliputi kurangnya waktu pengurus untuk fokus pada organisasi karena tanggung jawab akademik, serta konflik internal yang muncul akibat perbedaan pendapat. Sementara itu, tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi dan perubahan sosial menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan inovatif.

Meski demikian, HMI memiliki peluang besar untuk berkembang melalui inovasi dan adaptasi. Penggunaan teknologi digital dalam komunikasi dan manajemen organisasi telah mulai diimplementasikan, seperti pemanfaatan media sosial untuk publikasi program kerja. Selain itu, kemitraan dengan organisasi lain dan lembaga eksternal memberikan peluang untuk meningkatkan peran strategis HMI di masyarakat. Secara keseluruhan,

penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan di HMI tidak hanya berorientasi pada struktur formal, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai Islam sebagai dasar etis dalam menjalankan organisasi. Dengan meningkatkan konsistensi dalam pengelolaan kader, menyelaraskan idealisme dan praktik, serta memanfaatkan peluang inovasi, HMI dapat terus berkontribusi secara signifikan dalam membentuk pemimpin masa depan yang berintegritas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dijalankan dengan prinsip kolektif kolegial yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti musyawarah, keadilan, dan amanah. Prinsip ini berhasil menciptakan rasa kebersamaan di antara anggota organisasi, meskipun dalam praktiknya sering menghadapi kendala berupa perbedaan pandangan dan keterbatasan waktu pengurus. Pengelolaan kader melalui pelatihan kepemimpinan, seperti Latihan Kader 1 (LK 1), menjadi salah satu kekuatan utama HMI dalam mencetak generasi pemimpin. Namun, tantangan regenerasi kepemimpinan, seperti kurangnya keterlibatan anggota pasca-pelatihan, perlu mendapatkan perhatian lebih untuk memastikan kesinambungan organisasi di masa depan. Nilai-nilai Islam yang menjadi landasan etis HMI telah menjadi panduan penting dalam menjalankan kepemimpinan. Meskipun terdapat kesenjangan antara idealisme nilai-nilai tersebut dan implementasinya di lapangan, upaya penguatan pembinaan anggota dapat menjadi solusi untuk meminimalkan kesenjangan ini. HMI juga menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal, yang menuntut inovasi dan adaptasi dalam pengelolaan organisasi. Pemanfaatan teknologi digital, penguatan komunikasi, dan kolaborasi dengan pihak eksternal merupakan peluang strategis yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan relevansi organisasi di tengah perubahan zaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan HMI telah mencerminkan upaya optimal dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan praktik kepemimpinan modern. Untuk memperkuat perannya sebagai organisasi mahasiswa yang progresif, HMI perlu terus mengembangkan inovasi, meningkatkan konsistensi kaderisasi, dan memperkuat implementasi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. (2018). *Kepemimpinan dalam Organisasi Mahasiswa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alwi, Z. (2020). "Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Organisasi Mahasiswa Islam." *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 45-58.
- Himpunan Mahasiswa Islam. (2023). *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga HMI*. Jakarta: Pengurus Besar HMI.
- Ismail, S. (2019). "Kepemimpinan Kolektif dalam Organisasi Islam: Studi Kasus HMI." *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi*, 7(2), 77-92.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mughni, A. (2022). "Pengaruh Kaderisasi terhadap Kinerja Organisasi di HMI." *Jurnal Manajemen Dakwah*, 10(3), 15-27.
- Nasution, T., & Pasaribu, G. R. (2024). KEAKTIFAN DALAM ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM: MENINGKATKAN MILITANSI PADA TANAH AIR. *PENDIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, 3(2).

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Suyatno, T. (2021). "Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Kepemimpinan Mahasiswa." *Jurnal Pendidikan dan Dakwah Islam*, 9(2), 23-34.
- Wahid, A. (2016). *Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan*. Malang: UMM Press.
- Wibisono, M. (2020). "Tantangan Kepemimpinan Mahasiswa dalam Era Digital." *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 5(4), 67-80.