

**DINAMIKA ORGANISASI PEREMPUAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG PEKANBARU PERIODE 2008-2011**

Oleh : Defi Andriani

Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Wan Asrida, M.Si

(e-mail : @gmail.com hp : 0853 6307 1936)

Ilmu Pemerintahan-Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Alamat: Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas km.12,5
Simpang Baru. Pekanbaru 28293
Telp/Fax 0761-63277

ABSTRACT

The question of violence against women, discrimination , marginalization, subordination and dual role has been the experience of women in any country and social class with anywhere . So the issue of women can be categorized as strategic issues . therefore keputrian department presence is not enough to do it then takes an own organization , known under the name HMI KOHATI .

KOHATI as one of the specialized agencies of the board HMI is the most often suffer from structural dynamics , among which are: to issue liquidation compared to other specialized agencies . The argument is usually acute moment of moments HMI to the congress and the National Consultative KOHATI . Beyond the issue of dissolution , KOHATI also stained with various issues KOHATI function in the body HMI , is related to the function ex officio KOHATI in the structure of the management of HMI .

Therefore, based on the phenomenon should probably take title author " Organizational Dynamics of Female Rock, Arkansas Pekanbaru Branch Period 2008-2011 in the Struggle for women's issues "where the purpose of the present study that is to know the dynamics KOHATI and purpose until the author can sharper analysis in the presence KOHATI HMI to be able to be more objective in answer to the questions above .

This study uses qualitative research methods , namely the collection of data by doing in-depth interviews with the informants , the results of these studies evidently found a few obstacles in the process of collecting historical information Branch KOHATI Pekanbaru. In this study the authors use the theory of group the importance and dynamics of the organization.

Keywords : Dynamics , Organization Women, Women Issues

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Isu tentang perempuan merupakan isu global mengingat masih banyak ketertinggalan yang dialami oleh perempuan dalam berbagai bidang kehidupan, sehingga pemberdayaan terhadap perempuan merupakan agenda penting yang harus dituntaskan karena menyangkut kelanjutan Sumber Daya Manusia(SDM) yang akan melanjutkan kehidupan dipermukaan bumi.

Bila kita melihat kondisi saat ini, maka hampir dapat dipastikan persoalan perempuan akan tetap menjadi persoalan pada tahun-tahun mendatang.Persoalan-persoalan tersebut antara lain:

- 1) Pemiskinan perempuan
- 2) Kebijakan nasional dan daerah yang mendiskriminasikan perempuan.
- 3) Kekerasan terhadap perempuan.

4) Investasi sumber daya perempuan.

Dalam teater kemanusiaan, diskursus mengenai perempuan sudah ada sejak manusia itu dilahirkan, baik status, tugas, juga hak dan kewajiban. Perkembangan pemikiran seiring dengan paradigma masyarakat pada masanya (*gradual*), begitu dalam dengan masalah perempuan. Pada awalnya tugas dan peranan perempuan berada pada bidang mengurus anak, rumah dan sekitarnya (*domestik*) kemudian kini mulai merambah pada sektor publik. Isu marginalisasi satu jenis dari lainnya serta beberapa perilaku ketidakadilan menjadi *headline* pembicaraan masyarakat. Agar persoalan perempuan dapat diselesaikan, maka perlu dilakukan upaya yang terorganisir dengan menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki oleh berbagai komponen bangsa termasuk mengoptimalkan fungsi dan peran mahasiswa. Begitu pula halnya dengan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

Sejak berdirinya, kontribusi besar perempuan sudah nampak. HMI sebagai organisasi mahasiswa islam tertua di Indonesia punya respon terhadap persoalan yang menimpa perempuan. Fase berikutnya aktifitas dan peran HMI-Wati *include* dalam rangkaian kegiatan organisatoris HMI dengan mengikuti dinamikanya mulai dari revolusi fisik, mempertahankan kedaulatan sampai dengan pemberontakan PKI. Pada masa orde lama, orde baru dan reformasi kader HMI-wati terus meningkat. Secara kualitas, kader kader HMI-Wati memiliki potensi yang besar untuk itu, tapi budaya patriarki yang masih merambah dalam aktifitas HMI sehingga menyulitkan HMI-Wati untuk tumbuh dan berkembang. Belum lagi *image* tentang kiprah aktivis perempuan yang dibatasi oleh perspektif lingkungan sekitarnya pun membuat HMI-Wati makin tertinggal dalam hal kaderisasi. HMI secara organisasi memiliki konsep pengkaderan yang sangat mapan dibandingkan dengan organisasi pemuda lainnya, seharusnya tidak memandang bulu dalam menjalankan roda organisasi.

Keberadaan KOHATI sebagai kelompok perempuan muda yang memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi serta memiliki organisasi yang sarat akan perkaderan, merupakan bagian integral dari perempuan Indonesia. Oleh karena itu, KOHATI memiliki tanggung jawab yang besar untuk bersama perempuan-perempuan Indonesia pada umumnya mengembangkan diri secara optimal untuk terlibat secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara baik sebagai penikmat hasil-hasil pembangunan maupun sebagai pelaku dalam pembangunan. Oleh karena itu, KOHATI dengan segala kemampuannya berusaha secara maksimal berpartisipasi dalam bidang-bidang dalam pembangunan meliputi:

- 1) **Bidang Pendidikan**
- 2) **Bidang Sosial Budaya**
- 3) **Bidang Ekonomi**
- 4) **Bidang Politik**

KOHATI sebagai badan khusus HMI yang berfungsi sebagai wadah membina, mengembangkan dan meningkatkan potensi kader HMI-Wati dalam wacana dan dinamika gerakan keperempuanan ditingkat internal HMI, KOHATI berfungsi sebagai bidang pemberdayaan perempuan sedangkan di eksternal HMI, KOHATI berfungsi sebagai organisasi keperempuanan yang berusia hampir setengah abad seharusnya menjadi organisasi mahasiswa perempuan yang diperhitungkan, baik secara nasional maupun internasional.

Berdasarkan cita-cita tersebut maka tantangan kedepan harus dihadapi dengan memperhitungkan potensi-potensi yang dimiliki dan memperhatikan amanat yang terdapat dalam konstitusi HMI dan KOHATI.

Program-program KOHATI harus mengarah pada tujuan HMI, seperti tertuang dalam pasal 4 Anggaran Dasar HMI, yaitu :

Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT.

Penulis akan menampilkan beberapa fenomena yang terjadi pada periode 2008-2011 guna melaksanakan tujuan HMI diantaranya:

- Kualitas kader yang semakin menurun sehingga menyebabkan permasalahan-permasalahan baik internal maupun eksternal yang sulit untuk diselesaikan.
- Degradasi kader
- Kurang peka terhadap isu-isu perempuan.
- Perkaderan yang mandeg
- Kepengurusan sudah berada pada semester atas di akademisi.
- Pergeseran pemahaman mengenai peran keberadaan organisasi yang menaungi.

Berangkat dari berbagai permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dinamika struktural dan dinamika isu yang terjadi di KOHATI periode 2008-2011 dengan judul penulisan : “Dinamika Organisasi perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Periode 2008-2011 dalam memperjuangkan isu-isu Perempuan”.

B. Perumusan Masalah

Dari wacana di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang ingin penulis teliti adalah: Bagaimana Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Periode 2008-2011 Dalam Memperjuangkan Isu-Isu Perempuan.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Periode 2008-2011 Dalam Memperjuangkan Isu-Isu perempuan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai sumber informasi bagi pembaca yang ingin mengetahui sejarah dan Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Dalam Memperjuangkan Isu-Isu Perempuan (periode 2008-2011).
2. Secara subjektif penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat menambah wawasan penulis dalam memahami peran dan fungsi organisasi mahasiswa di masyarakat dan negara.
3. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan nantinya diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi bagi penelitian lebih lanjut dimasa mendatang.

D. Telaah Pustaka

1. Organisasi, Dinamika, Kelompok kepentingan dan Partisipasi menurut para Ahli:

Organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin *organizare*, kemudian (inggris) *organize* yang berarti membentuk suatu kebulatan dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lainnya. pengertian organisasi menurut **Dimok (1996:26)**:

“organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari bagian-bagian yang saling bergantung atau berkaitan untuk membentuk satu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Sedangkan pendapat tentang organisasi menurut **Hermaya 1996:26**): *“organisasi adalah tempat atau wahana proses kegiatan kumpulan orang-orang yang bekerja sama mempunyai fungsi dan wewenang untuk mengerjakan usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan”*

Selanjutnya **Sondang, (1997:26)** organisasi dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan strukturnya bersifat permanen tanpa menutup kemungkinan terjadinya reorganisasi. apabila hal itu dipandang perlu baik demi percepatan

laju usaha pencapaian tujuan maupun dalam usaha peningkatan efisiensi efektivitas dan produktivitas kerja.

Menurut **Steven P. Robbin (2001:2)** pengertian dari organisasi adalah salah satu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi dan berwenang untuk mengerjakan usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. organisasi juga diartikan sebagai kolektivitas orang-orang yang bekerja sama secara sadar dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu.

Gibson (1985:7) mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan yang memungkinkan masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.

Sementara **Drucker Dalam Nugroho (2002:241)** mengungkapkan bahwa akan terbentuk masyarakat modern yaitu masyarakat organisasi.

Chester Bernad Dalam Miftah Toha (2002:99) mendefinisikan organisasi sebagai sistem kegiatan yang terkoordinir secara sadar atau kekuatan dari dua manusia atau lebih.

Sedangkan menurut **Hasibuan Berdasarkan Pendekatan Teori Klasik (Tradisional) (1996:165)**: "*organisasi sangat memperhatikan pembagian kerja, spesialisasi dan standarisasi dalam mendesain organisasi, sehingga yang dibentuk dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan*".

Sondang Siagian (1997:26) cenderung menelaah organisasi dari sudut pandang yang berbeda yaitu organisasi ditelaah dengan pendekatan struktural dan organisasi ditelaah dari sudut pandang keprilakuan. pendekatan yang sifatnya struktural menyoroti organisasi sebagai tempat atau wadah, hal ini berarti:

1. Organisasi dipandang merupakan penggambaran jaringan hubungan kerja yang bersifat formal serta tergambar pada "kotak-kotak", kedudukan dan jabatan yang diduduki oleh orang-orang.
2. Organisasi dipandang sebagai rangkaian hierarki kedudukan yang menggambarkan secara jelas garis kewenangan dan tanggung jawab.
3. Organisasi dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan strukturnya bersifat permanen tanpa menutup kemungkinan terjadinya reorganisasi apabila hal itu dipandang perlu baik demi percepatan laju usaha pencapaian tujuan maupun dalam usaha peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja.

Kata "dinamika" menunjuk pada keadaan yang berubah-ubah yang menggambarkan fluktuasi atau pasang surut, sekaligus melukiskan aktivitas dan system sosial yang tidak statis yang bergerak menuju perubahan. (**Hollander, 1978:151**).

Sedangkan kelompok adalah kumpulan orang-orang yang merupakan kesatuan sosial yang mengadakan interaksi yang intensif dan mempunyai tujuan bersama. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dinamikakelompok adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua atau lebih individu yang memiliki hubungan psikologi secara jelas antara anggota satu dengan yang lain yang dapat berlangsung dalam situasi yang dialami secara bersama dan juga merupakan suatu konsep yang menggambarkan proses kelompok yang selalu bergerak, berkembang dan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan menyesuaikan diri dengan keadaan yang selalu berubah-ubah. Tujuan adanya dinamika kelompok adalah untuk:

- a) Membangkitkan kepekaan diri seorang anggota kelompok terhadap anggota kelompok yang lain, sehingga dapat menimbulkan rasa saling menghargai;
- b) Menimbulkan rasa solidaritas anggota sehingga dapat saling menghormati dan saling menghargai;
- c) Menciptakan komunikasi yang terbuka terhadap sesama anggota kelompok;

- d) Menimbulkan adanya i'tikad yang baik diantara sesama anggota kelompok.

Kelompok kepentingan adalah sekelompok manusia yang mengadakan persekutuan yang didorong oleh kepentingan-kepentingan tertentu. Kepentingan ini dapat berupa kepentingan umum atau masyarakat luas ataupun kepentingan untuk kelompok tertentu. Contoh persekutuan yang merupakan kelompok kepentingan, yaitu organisasi massa, paguyuban alumni suatu sekolah, kelompok daerah asal, dan paguyuban hobi tertentu.

Kelompok kepentingan bertujuan untuk memperjuangkan sesuatu “kepentingan” dengan mempengaruhi lembaga-lembaga politik agar mendapatkan keputusan yang menguntungkan atau menghindarkan keputusan yang merugikan. Kelompok kepentingan tidak berusaha untuk menempatkan wakil-wakilnya dalam dewan perwakilan rakyat, melainkan cukup mempengaruhi satu atau beberapa partai didalamnya atau instansi yang berwenang maupun menteri yang berwenang.

Kelompok kepentingan (interest group) adalah setiap organisasi yang berusaha mempengaruhi kebijaksanaan pemerintah, tanpa berkehendak memperoleh jabatan publik, kecuali dalam keadaan luar biasa

(Menurut Miriam Budiadjo 2010:16) Partisipasi politik merupakan kegiatan seseorang ataupun sekelompok orang untuk ikut serta secara aktif dalam kegiatan politik yaitu dengan jalan memilih pemimpin negara secara langsung ataupun tidak langsung, serta mempengaruhi kebijakan pemerintah atau *Public policy*.

Menurut Philip Althoff 1993:123, penyajian berbagai bentuk partisipasi politik terlihat antara lain dari kegiatan-kegiatan atau peranan dari para politisi profesional, para pemberi suara, aktivis-aktivis partai, para demonstran dan lain-lain.

Hierarki yang paling sederhana adalah hierarki yang didasarkan atas taraf atau luasnya partisipasi tersebut, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh individu-individu sebagai berikut:

- 1) Individu yang menduduki jabatan politik atau *administrative*.
- 2) Individu yang mencari jabatan politik atau *administrative*.
- 3) Keanggotaan aktif suatu organisasi politik.
- 4) Keanggotaan pasif suatu organisasi politik.
- 5) Keanggotaan aktif suatu organisasi semu-politik (*Quasi political*).
- 6) Keanggotaan pasif suatu organisasi semu-politik.
- 7) Partisipasi dalam rapat umum.
- 8) Demonstrasi dan sebagainya.
- 9) Partisipasi dalam diskusi politik informal.
- 10) Minat umum dalam politik.
- 11) *Votting* (pemberian suara)¹

II. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan sebuah penelitian kualitatif yang bermaksud mencari fakta yang sebanyak-banyaknya untuk diambil suatu kesimpulan. Penulis menguraikan penulisan ini dengan penelitian deskriptif yaitu metode penelitian yang menggambarkan keadaan secara objektif di lapangan tetapi tidak melakukan hipotesa, kemudian dilanjutkan dengan interpretasi data agar dapat menjelaskan atau menganalisa

¹Miriam Budiardjo, hal 16, dikutip dari buku perempuan dan politik. 2010

¹Philip Althoff, dalam Sosiologi Politik, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hal 123

masalah serta dapat memberikan jawaban terhadap analisis Dinamika perempuan HMI era reformasi. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta secara berhubungan antara fenomena yang dihadapi.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara yang mendalam secara semi terstruktur yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada Informan tentang profil organisasi perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru dan Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Dalam Memperjuangkan Isu-Isu Perempuan periode 2008-2011. Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa data yang sudah diolah dan diperoleh dari HMI Cabang Pekanbaru. Data juga berasal dari buku, media massa, dan jurnal seputar masalah penelitian baik dalam bentuk tulisan, tabel atau diagram..

a. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data atau keterangan dan informasi. Untuk itu penelitian menggunakan teknik pengumpulan data antara lain Penelitian Lapangan, Wawancara yang ditujukan untuk informan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, serta Dokumentasi dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, buku, surat kabar, majalah, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya.

b. Teknik Analisis Data

Penelitian ini memusatkan perhatian secara intensif terhadap suatu objek tertentu. Setelah data dikumpulkan maka diperlukan pengolahan atau teknik analisis data agar bisa dijadikan data yang lengkap kemudian dikelompokkan menurut jenis dan macam data serta ditambahkan dengan keterangan-keterangan yang bersifat mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian dengan analisis deskriptif. Dalam hal ini penulis menganalisis data-data tersebut yang didapat dari informan yang kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan. Data yang telah dikumpulkan perlu dikembangkan dengan mengacu pada kerangka pemikiran dan teori-teori pendukung yang relevan dalam penelitian guna mendapat suatu kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan analisis deskriptif diharapkan penelitian ini mampu menjelaskan fakta empiris yang ada secara mendalam.

III. Pembahasan dan Hasil Penelitian

3.1. Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Dalam Memperjuangkan Isu-Isu perempuan

Akhir-akhir ini masalah perempuan kembali menjadi isu sentral dan diskursus yang secara intens dibicarakan. Terbukti dengan banyaknya bermunculan pergerakan-pergerakan dan pembelaan atau aksi-aksi yang jelas terhadap berbagai kasus tindak kekerasan yang dialami kaum perempuan, meskipun gerakan itu terkesan agak dinamis dan fluktuatif. Masalahnya adalah komitmen terhadap gerakan itu sendiri seringkali tidak seimbang dengan perkembangan kemajuan zaman.²

Kebijakan yang diambil untuk melindungi perempuan kadang juga harus jadi bumerang untuk perempuan itu sendiri. Banyak dari kebijakan tersebut dapat dikatakan belum tepat sasaran, karena itu seharusnya Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam yang lebih dikenal dengan nama Korps HMI-Wati (KOHATI) yang dalam pedoman dasar memiliki target untuk meningkatkan respon dan partisipasi yang proaktif dalam merespon permasalahan perempuan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya menuju terciptanya masyarakat adil dan makmur diharapkan bisa menjadi wadah yang mengawal kebijakan.

Namun pada beberapa periode ini, penulis melihat KORPS HMI-Wati (KOHATI) justru mengalami penurunan dalam program kerjanya karena terfokus pada permasalahan internal yang belum dapat terselesaikan dari periode ke periode. Mulai dari permasalahan

² Pedoman Dasar KOHATI. Platform Gerakan Perempuan HMI. Hal.43.2010

krisis kader, kurangnya pemahaman terhadap KORPS HMI-Wati (KOHATI), kualitas kader yang semakin menurun sampai perpecahan yang terjadi diantara kader yang sulit untuk diselesaikan secara internal. Beberapa hal tersebut menyebabkan kemerosotan kinerja KORPS HMI-Wati (KOHATI) sehingga tidak lagi mampu menampung, merespon dan berjuang dalam memperjuangkan isu-isu perempuan yang ada.

Berdasarkan dinamika yang terjadi di KORPS HMI-Wati (KOHATI) tersebut, maka penulis akan membagi pembahasannya menjadi 2 bagian dan dibahas per periode agar pembaca lebih mudah untuk memahaminya. Pembahasan akan penulis mulai dengan periode 2008-2009 kemudian dilanjutkan dengan periode 2010-2011.

Sebelum membahas mengenai dinamika yang terjadi pada periode 2008-2009 penurunan standar perekrutan kader juga menjadi masalah yang cukup penting untuk dibahas, berdasarkan hal tersebut penulis mewawancarai salah seorang narasumber guna menjelaskan permasalahan kader yang terjadi di Korps HMI-Wati (KOHATI).

Berkaca dari dinamika yang terjadi KORPS HMI-Wati (KOHATI) HMI Cabang Pekanbaru mengalami degradasi dalam perkaderan, sehingga masalah ini berimbas kepada potensi kader yang seharusnya para kader mempunyai tanggung jawab dan peran untuk melaksanakan aktivitas yang sudah digambarkan pada Pedoman Dasar KOHATI (PDK), namun kenyataannya banyak kader HMI-Wati yang tidak mau ikut serta dalam aktivitas KORPS HMI-Wati (KOHATI) HMI Cabang Pekanbaru karena kurang mengenal badan khusus yang menaunginya.

Bahkan bukan hal yang mengejutkan lagi jika kader perempuan di Himpunan ini menghilang dan terseleksi dengan sendirinya dikarenakan banyak alasan yang menjadi pemicunya diantaranya:

- Malas mengikuti kegiatan karena tidak ingin pulang larut malam.
- Tidak ada teman untuk pergi ke sekretariat atau pusat kegiatan.
- Tidak punya kendaraan pribadi.
- Mau fokus ke akademisi.

3.1.1. Dasar-Dasar Pembentukan

Dasar-dasar pembentukan merupakan sekumpulan aktivitas pembinaan yang terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan HMI umumnya dan tujuan KORPS HMI-Wati (KOHATI) khususnya. Sebagai kader HMI, HMI-Wati harus mengikuti seluruh rangkaian perkaderan, baik yang bersifat formal yaitu; LKI, LKII, LKIII, maupun yang bersifat pengembangan. Salah satu aktifitas pengembangan HMI yaitu pembinaan melalui wadah KORPS HMI-Wati (KOHATI). Melalui wadah ini HMI-Wati khususnya melaksanakan pengembangan individual maupun pengembangan kelompok. Pengembangan individual dilakukan dengan berpartisipasi pada berbagai aktivitas eksternal, tentunya dengan senantiasa membawa misi HMI. Di samping itu pengembangan individual dapat dikembangkan pada aneka macam aktivitas internal organisasi.

Adapun pengembangan secara kelompok dilaksanakan dengan satu upaya terencana, teratur, sistematis dan berkesinambungan. Pengembangan ini menekankan terbentuknya kemampuan kepemimpinan kader HMI-Wati. Dalam pengembangan kelompok ini KORPS HMI-Wati (KOHATI) mengadakan training formal, yaitu Latihan Khusus KOHATI (LKK). Latihan ini berfungsi memberikan kemampuan tertentu bagi kader HMI-Wati dalam bidang pemberdayaan perempuan yang luas, baik dalam pembentukan watak kepribadian, pengembangan wawasan keperempuanan maupun dalam peningkatan keterampilan teknis.

Di samping itu, pengembangan kelompok diwujudkan pula dengan keterlibatan HMI-Wati dalam struktur kepengurusan. Hal ini memberikan kelebihan kepada HMI-Wati dalam masalah manajemen. Keterlibatan HMI-Wati dalam struktur kepengurusan akan

memperkokoh sikap mental, menumbuhkan rasa percaya diri serta kemampuan memperluas jaringan informasi.

3.2. Dinamika Organisasi Perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Periode 2008-2009

HMI menganggap KORPS HMI-Wati (KOHATI) ingin melepaskan diri dari HMI, ini semua terjadi karena kurangnya koordinasi HMI. Sangat wajar apabila sebuah komunitas yang heterogen dipertanyakan masalah keterbukaan terhadap eksponen di luar komunitasnya. Terlebih lagi tidak semua HMI-Wati masuk dan beraktivitas di dalam wadah KORPS HMI-Wati (KOHATI). Berarti bukan bicara KORPS HMI-Wati (KOHATI) menafikkan peran HMI-Wati di luar strukturan tetapi secara organisatoris, berbicara KORPS HMI-Wati (KOHATI) adalah berbicara kebutuhan dan kepentingan HMI-Wati. Peran mereka patut diperhitungkan tidak dapat dipungkiri, terkadang HMI-Wati tidak mengerti lembaga KORPS HMI-Wati (KOHATI) dan seringkali mereka menganggap badan khusus ini mengganggu aktivitas HMI-Wati. Seyogyanya semua masalah organisasi ini diselesaikan dengan mekanisme organisasi.

Pada perkembangan selanjutnya berlandaskan ideology pembebasan, beberapa cabang HMI di daerah menguji bentuk-bentuk baru dari wadah KORPS HMI-Wati (KOHATI), seperti bidang keadilan gender, lembaga peningkatan partisipasi HMI-Wati, bidang peningkatan gender dan wadah-wadah lain. Hal-hal tersebut merupakan *euphoria* dan pesatnya pemikiran tentang kemandirian perempuan. HMI-Wati menempatkan dirinya untuk mengadopsi pemikiran dari luar dengan berakar pada budaya bangsa.³

KORPS HMI-Wati (KOHATI) dituntut untuk tumbuh menjadi istri-istri yang bijaksana, kekasih suami yang serba bisa, KORPS HMI-Wati (KOHATI) dituntut menjadi ibu-ibu yang bisa membina anak-anaknya menjadi insan akademis, pencipta, pengabdian yang bertaqwa kepada ALLAH SWT. KORPS HMI-Wati (KOHATI) dituntut untuk menjadi wanita-wanita dinamis, kreatif dan sadar bahwa ia adalah masyarakat yang bertanggung jawab terhadap pembangunan bangsa dan negaranya.

Upaya *trial* dan *error* tersebut membuktikan bahwa kepentingan anggota karus diakomodir oleh satuan organisasi yang menyuntingkannya dan untuk mengatur relasi antar HMIwan dan HMI-Wati harus menggunakan jalur konstitusi dengan memandang perlu arti kebijakan lokal cabang setempat.

3.2.1. Dinamika Struktur

Pada periode ini, struktur kepengurusan KORPS HMI-Wati (KOHATI) terdiri dari 7(tujuh) bidang sesuai dengan hasil musyawarah KOHATI ke XX antara lain:

- 1. Ketua Umum**
- 2. Ketua Bidang Intern**
- 3. Ketua Bidang Ekstern**
- 4. Sekretaris Umum**
- 5. Wakil Sekretaris Umum Internal**
- 6. Bendahara Umum**
- 7. Wakil Bendahara Umum**

Dalam perkembangan selanjutnya KORPS HMI-Wati (KOHATI) secara organisatoris merupakan badan pembantu HMI setingkat sebagai perpanjangan tangan mewujudkan tujuan HMI.

Dari beberapa masalah yang diuraikan diatas dan guna mencari sebuah informasi agar tidak dikatakan asumsi pribadi dari penulis, maka dari itu penulis mencari informasi dengan berbagai informan yang penulis anggap dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang

³ Tulisan dari Anniswati M Kamaluddin

terjadi. Bahwa pada periode 2008-2009 cukup banyak permasalahan internal organisasi yang muncul, diantaranya: Ketua umum KORPS HMI-Wati (KOHATI) terpilih pada periode 2008-2009 sempat mangkat dari tugas.

Pada hal ini berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan ini. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang penting.⁴

Ketidakaktifan penanggung jawab sebuah organisasi menyebabkan kemandegan organisasinya, karena peran pemimpin menurut **Hulda Knowles** adalah sebagai berikut:

- a. Membantu menciptakan suatu iklim sosial yang dapat mengembangkan suatu kepribadian kelompok yang antara lain dikarakterisasi dengan adanya suatu kesatuan yang demokratis dan penanggung jawaban bersama-sama.
- b. Membantu supaya kelompok mengorganisasi dirinya sendiri, dengan memberikan bantuan dalam menentukan atau member kejelasan dari tujuan dan membantu orang-orang mengenal masing-masing tugas dalam rangka tujuan yang ditentukan itu.
- c. Membantu kelompok untuk menentukan prosedur kerja yang tepat untuk mendapatkan efisiensi dalam pelaksanaan.
- d. Mengusahakan dan bertanggung jawab bahwa pengambilan keputusan selalu dibuat bersama-sama dengan kelompok, dengan usaha mana ia mengakui bahwa kelompok mempunyai hak untuk membuat kesalahan dan dengan demikian dapat mencapai kedewasaan oleh karena kelompok itu bertanggung jawab sepenuhnya atas keputusan yang diambilnya.
- e. Membantu anggota kelompok untuk belajar dari pengalaman, dengan melatih anggota kelompok mengerjakan pekerjaannya.

Selanjutnya dalam menjalankan peranannya pemimpin akan melakukan kegiatan seperti: (1) memberi perintah, (2) memberi petunjuk pelaksanaan, (3) mengawasi pelaksanaan perintah/ pekerjaan, (4) menilai hasil perintah/ pekerjaan, (5) memberi nasihat.⁵

Dua bentuk perilaku tugas dan hubungan yang merupakan titik pusat dari konsep kepemimpinan situasional antara lain:

- Perilaku tugas: suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota-anggota kelompok atau para pengikut; menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai. Selanjutnya disifati oleh usaha-usaha untuk menciptakan pola organisasi yang mantap, jalur komunikasi yang jelas dan cara-cara melakukan jernis pekerjaan yang harus dicapai.
- Perilaku hubungan: suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antar pribadi diantara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan kesempatan pada bawahan untuk menggunakan potensinya. Hal semacam ini disifati oleh dukungan sosioemosional, kesetiakawanan, dan kepercayaan bersama.⁶

Setiap keputusan juga harus dilakukan secara musyawarah, karena itu bersifat organisatoris dengan mengikat seluruh aparat HMI. Berdasarkan hal tersebut pada rapat harian cabang ada beberapa poin penting diantaranya:

⁴ Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Hal: 1. 2003

⁵ Moenir. A.S. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. 1987. PT. Midas Surya Grafindohal:62-63

⁶ Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Hal: 77. 2003

- Rapat harian dihadiri oleh seluruh fungsionaris Cabang, Ketua umum KOHATI, badan khusus dan lembaga pengembangan profesi tingkat Cabang.
- Rapat harian dilaksanakan satu kali dalam satu minggu.
- Fungsi dan wewenang rapat harian:
 - a. Membahas dan menjabarkan kebijaksanaan yang diambil dan ditetapkan oleh siding pleno.
 - b. Mengkaji dan mengevaluasi keputusan-keputusan yang diambil atau mempertimbangkan keputusan lainnya.
 - c. Mendengar laporan dari seluruh fungsionaris Cabang dan para ketua umum badan khusus.⁷

3.2.2. Dinamika Isu

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Bendahara Umum Korps HMI-Wati (KOHATI) periode 2008-2009 pada tanggal 13 Desember 2013 bertempat di Pusat Kegiatan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), mengatakan bahwa:

“KORPS HMI-Wati (KOHATI) yang dijalankan oleh 2 orang dan hampir mengalami mati suri dikarenakan hanya mampu melaksanakan tugas-tugas pokoknya distruktural, sehingga tidak cukup waktu dan tenaga dalam menanggapi isu-isu perempuan yang terjadi pada periode ini. Namun KORPS HMI-Wati (KOHATI) tetap mengikuti kegiatan eksternal dari organisasi induknya, diantaranya:

- *Aksi demo pelantikan Gubernur Riau. Pada saat itu isu yang diangkat adalah dua periodenya Rusli Zainal dan permasalahan illegal logging yang sempat marak diperbincangkan.*
- *Gerakan Indonesia Bersih (GIB). Melakukan long march dengan rute Kantor Gubernur-POLDA-Depan Kantor Walikota (Jl Sudirman).*

Kekurangan pengurus yang terjadi pada periode ini menyebabkan kinerja dari Korps HMI-Wati periode 2008-2009 menjadi tidak peka terhadap isu-isu perempuan yang terjadi di Kota Pekanbaru karena hanya terpaku pada kegiatan internal organisasi saja.

3.3. Dinamika organisasi perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru Periode 2010-2011

Berkaca dari kondisi yang rumit, KORPS HMI-Wati (KOHATI) mengalami degradasi dalam perkaderan. Sehingga masalah ini berimbas pada potensi kader yang seharusnya, para kader mempunyai tanggung jawab dan peran untuk melaksanakan aktivitas yang sudah digambarkan pada Pedoman Dasar KOHATI (PDK). Namun kenyataannya banyak HMI-Wati yang tidak mau ikut serta dalam aktivitas KOHATI, dikarenakan kurang mengenal badan khusus yang menaunginya, ketidak ingin tahuan para anggota karena ketidak stabilan kinerja pengurus KORPS HMI-Wati (KOHATI) Cabang dan kurang berperannya bidang pemberdayaan perempuan komisariat untuk membina dan mengakomodir permasalahan kaum perempuan di komisariat.

Meskipun didalam kepengurusan kinerja belum stabil, namun pengurus berusaha seoptimal mungkin melakukan upaya merangsang HMI-Wati untuk peduli pada badan khusus yang sudah masuk pada usia tua, dan sebuah kesadaran bahwa kepengurusan (KOHATI) Cabang Pekanbaru masih berada pada ketidak stabilan karena pengurus sebagian besar semester atas yang mengharuskan mereka untuk memprioritaskan akademis.⁸

Keseimbangan dan keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh pimpinan dan kepengurusan yang loyal. seperti yang terjadi pada periode ini. Keteringgalan dan kekacauan

⁷ Hasil-hasil kongres HMI XXVII-Depok

⁸ Laporan pertanggung jawaban Korps HMI-Wati periode 2010-2011 hal 2.

pada periode lalu berusaha untuk dibenahi, mulai dari regenerasi kader atau krisis kader dan partisipasi kader hingga kegiatan yang vakum baik internal maupun eksternal organisasi.

3.3.1. Dinamika Struktur

Pada periode ini, struktur kepengurusan KORPS HMI-Wati (KOHATI) terdiri dari 10 (Sepuluh) bidang sesuai dengan hasil musyawarah kohati ke XXI pada Surat Keputusan No. 001/KPTS/A/01/1431 dan 7 (Tujuh) bidang sesuai dengan Surat Keputusan hasil reshuffle No. 138/KPTS/A/02/1432 antara lain:

- 1. Ketua Umum**
- 2. Ketua Bidang Intern**
- 3. Ketua Bidang Ekstern**
- 4. Sekretaris Umum**
- 5. Wakil Sekretaris Umum Internal**
- 6. Wakil Sekretaris eksternal**
- 7. Bendahara Umum**
- 8. Wakil Bendahara Umum**
- 9. Departemen Pendidikan dan Latihan**
- 10. Departemen Informasi dan Komunikasi**

Pada periode ini permasalahan yang terjadi hampir dirasakan oleh KOHATI diseluruh Indonesia, diantaranya:

- Substansi perangkat-perangkat organisasi (AD/ART dan Pedoman dasar KORPS HMI-WATI (KOHATI)) tidak dipahami mendalam.

Ketidak ingin tahanan para anggota terhadap wadah yang menaunginya berimbas pada ketidakstabilan kinerja pengurus KORPS HMI-WATI (KOHATI) HMI Cabang Pekanbaru dan kurang berperannya bidang pemberdayaan perempuan komisariat untuk membina dan mengakomodir permasalahan kaum perempuan di komisariat, karena itulah proses perkaderan menjadi tolak ukur kualitas suatu organisasi.

Pada Program Kerja KORPS HMI-Wati (KOHATI) periode 2010-2011, di adakan kegiatan *Up Grading* KORPS HMI-Wati (KOHATI) guna memberikan stimulus pada pengurus KOHATI Cabang, Pengurus bidang pemberdayaan perempuan dan kader-kader HMI-Wati se-Cabang Pekanbaru. Namun hal tersebut tidak mendapatkan antusias dari para kader HMI-Wati.

- Fungsi dan peran KORPS HMI-WATI (KOHATI) tidak mampu dijabarkan lebih operasional.
- Kurangnya semangat pengabdian dan pengembangan HMI Wati terhadap aktifitas KORPS HMI-Wati (KOHATI).⁹

3.3.2. Dinamika Isu

Sebagai organisasi perempuan Korps HMI-Wati (KOHATI) memiliki tanggung jawab dalam berkonsolidasi dengan organisasi tingkatan dan mensinergikan kegiatan-kegiatan yang ada, namun pada periode kepengurusan ini, Korps HMI-Wati (KOHATI) masih dalam tahap perbaikan komunikasi yang selama ini ada kevakuman pada bidang eksternal organisasi.

Ketika Rancangan Undang-Undang (RUU) Pornografi Dan Porno Aksi digulirkan, banyak sekali pro dan kontra mengiringi sebagai bentuk demokrasi Indonesia, bahwa perbedaan pendapat hendaknya dihargai dan dijadikan motivasi untuk mencari solusi terbaik, terpenting semua ditujukan untuk kemaslahatan umat atau kepentingan umum. Sudah menjadi kebiasaan semua pihak memverikan statement sesuai dengan latar belakang, visi dan misi mereka. Dari para legislative yang duduk dalam dewan (DPR) hingga para pesohor,

⁹ Laporan pertanggung jawaban Bidang Internal KOHATI periode 2010-2011

tokoh ulama, para pekerja seni atau seniman dan tidak ketinggalan para aktivis perempuan yang terhimpun di dalam organisasi maupun LSM, semua memiliki pendapat sendiri-sendiri.

Pada hakikatnya pembuatan Undang-Undang bertujuan agar perilaku manusia dalam masyarakat tidak kebablasan atau keluar dari norma susila, norma kesopanan dan tidak melanggar kepentingan umum. Ini sebagai bentuk sifat fleksibilitas dan inovatif dalam menjawab permasalahan yang ada.

Begitu juga dengan KORPS HMI-WATI (KOHATI) dalam memainkan peran strategisnya pada pergerakan perempuan dengan tetap berpijak pada spirit nilai islam yang terformulasikan pada misi HMI, memandang perlu berpartisipasi dan memberikan tanggapan positive pada Rancangan Undang-Undang (RUU) Pornoaksi dan Pornografi ini.

Meski kondisi kinerja pengurus yang tidak maksimal, namun respon KORPS HMI-Wati (KOHATI) terhadap isu-isu mengenai Rancangan Undang-Undang pornoaksi dan pornografi tetap ditanggapi walaupun informasi ke media tidak mencuat.

Menanggapi hal tersebut KORPS HMI-Wati (KOHATI) mengadakan beberapa rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dalam bentuk program kerja, diantaranya adalah:

- Diskusi pembahasan mengenai ulasan dari Rancangan Undang-Undang Pornoaksi dan Pornografi serta dampak yang ditimbulkan bagi anak-anak usia dini dan masyarakat dengan menghadirkan pemateri yaitu: Misbah Ibrahim.
- Selanjutnya dengan melakukan aksi damai untuk bertujuan mendukung Rancangan Undang-Undang Pornoaksi dan Pornografi untuk segera disahkan dengan cara memberikan selebaran terkait mengenai isu tersebut, dilakukan di Universitas Sultan Syarif Kasim-Panam.¹⁰

Pada intinya rancangan undang-undang ini memang diterima dengan baik, namun kembali lagi dengan makna implikasinya serta visi dan misinya yang masih diragukan sesuai dan tepat sasaran targetnya. Terlepas dari pro dan kontra yang terjadi pada masyarakat.

Kemudian dilanjutkan pada pertengahan tahun 2011 mengenai isu Rancangan Undang-Undang Keadilan dan Kesetaraan Gender (RUU KKG). Suara pro dan kontra pun mulai bermunculan sejak Rancangan Undang-Undang ini dibahas secara terbuka disenayan.

Ketika mendengar pertama kali, mungkin banyak diantara kita menganggap RUU ini merupakan solusi bagi kaum perempuan agar sejajar dengan laki-laki. Selama ini dirasakan bahwa banyak hak kaum perempuan yang “dikebiri” oleh kebudayaan. Namun, ketika kita menelusuri lebih jauh lagi, maka Rancangan Undang-Undang ini malah akan menimbulkan berbagai masalah yang akan timbul di masyarakat.

Istilah gender sendiri memiliki arti yang berbeda dari jenis kelamin. Jenis kelamin memiliki sifat yang kodrati dan membedakan antara laki-laki dan perempuan dari segi biologis.

Gender membedakan laki-laki dengan perempuan dari sifat non biologis, seperti peran, tugas dan tanggung jawab sosial. Sementara berdasarkan Rancangan Undang-Undang Keadilan Kesetaraan Gender pasal 1 ayat 1.

“Gender adalah perbedaan peran fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya yang sifatnya tidak tetap dan dapat dipelajari, serta dapat dipertukarkan menurut waktu, tempat dan budaya tertentu dari suatu jenis kelamin kejenis kelamin lainnya.”

Satu hal yang perlu diperhatikan dalam cuplikan ayat tersebut dinyatakan bahwa gender merupakan hasil konstruksi social budaya. Terdapat hal yang janggal, karena Bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi budaya ketimurannya memandang bahwa tugas, peran dan tanggung jawab tidak semua hasil konstruksi budaya, seperti yang terjadi pada bangsa Barat.

¹⁰Absensi Peserta Terlampir

Menelaah konsep adil dalam Rancangan Undang-Undang ini, adil diartikan sebagai penyamaan atas semua hal yang mencakup hak dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan tanpa batasan dan tanpa adanya perbedaan. Jika hal itu terjadi, maka dapat dipastikan akan menimbulkan kontradiksi.

Kemudian membahas masalah diskriminasi dalam Rancangan Undang-Undang Keadilan Kesetaraan Gender, diskriminasi diartikan sebagai berikut: Diskriminasi adalah segala bentuk perbedaan, pengucilan atau pembatasan, dan segala bentuk kekerasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin tertentu yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan manfaat, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau bidang lainnya, terlepas dari status perkawinan atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.

Konsep diskriminasi ini menunjukkan bahwa salah satu bentuk diskriminasi yaitu perbedaan antara kaum laki-laki dan perempuan. Dalam pemahaman budaya di Indonesia, perbedaan ini bukan menjadi diskriminasi, tetapi itu merupakan upaya mengatur tatanan sosial agar lebih baik dan terstruktur.

KORPS HMI-Wati (KOHATI) beserta Gabungan Organisasi Perempuan se Pekanbaru mengadakan beberapa rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dalam bentuk program kerja berupa:

- *Mengadakan kegiatan seminar gabungan yang ditaja oleh Gabungan Organisasi Perempuan se Pekanbaru yang membahas mengenai beberapa pasal yang ada didalam RUU tersebut dan sekaligus menentukan sikap. Pembicaranya adalah Ade Hartati Rahmat M.Pd (Anggota DPRD Kota Pekanbaru).*
- *Mengadakan pembahasan internal bersama kader-kader HMI-Wati se Cabang Pekanbaru guna menyamakan pendapat, dalam hal ini rapat diadakan 2 (dua) kali.*
- *Mengatur pertemuan dengan organisasi perempuan se Pekanbaru dan organisasi paguyuban untuk melakukan pembahasan RUU KKG secara menyeluruh.*
- *Melakukan jumpa pers yang difasilitasi oleh DPRD Kota Pekanbaru guna menyatakan sikap penolakan terhadap RUU tersebut.¹¹*

Selain permasalahan Rancangan Undang-Undang Porno Aksi dan Pornografi dan Rancangan Undang-Undang Keadilan dan Kesetaraan Gender (RUU KKG), masalah nasional yang terjadi hampir diseluruh KORPS HMI-Wati (KOHATI) se Cabang Indonesia dan tak luput pula terjadi pada KORPS HMI-Wati (KOHATI) Cabang Pekanbaru diantaranya:

- Menurunnya pemaknaan insan Akademis
- Kurangnya koordinasi, konsolidasi dan sosialisasi pada setiap tingkatan.
- Kurangnya apresiasi terhadap kerja-kerja kaum perempuan dimasyarakat.
- Pemberian makna yang kurang dengan pengabdian dan peren perempuan dalam kehidupan rumah tangga, keluarga dan masyarakat dalam berbangsa dan bernegara.

IV. Kesimpulan dan Saran

KOHATI sebagai bagian integral dari HMI yang mempunyai peran strategis untuk merespon problem kemasyarakatan, salah satu problem kemasyarakatan itu adalah problem sosial bernama ketidakadilan yang banyak menimpa kaum perempuan karena ketimpangan pola relasi antar individu di dalam masyarakat. Dengan demikian persoalan keperempuanan yang merupakan masalah sosial, harus mendapatkan perhatian serius dari HMI untuk merealisasikan cita-citanya “Mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang diridhoi ALLAH SWT”.

¹¹ Hasil wawancara dengan Pengurus KOHATI periode 2010-2011

Dinamika yang terjadi di Korps HMIWati (KOHATI) HMI Cabang Pekanbaru Periode 2008-2011 diantaranya:

- Kualitas kader yang semakin menurun sehingga menyebabkan permasalahan-permasalahan baik internal maupun eksternal yang sulit untuk diselesaikan.
- Degradasi kader.
- Perkaderan yang mandeg.
- Kurang peka terhadap isu-isu perempuan.
- Kepengurusan sudah berada pada semester atas di akademisi.
- Pergeseran pemahaman mengenai peran keberadaan organisasi yang menaungi.

Beberapa rekomendasi sebagai saran terkait dengan dinamika yang terjadi pada organisasi perempuan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru antara lain :

1) Pengendalian dan pengelolaan waktu

Waktu adalah karunia yang diberikan Tuhan kepada tiap manusia dengan adil tanpa ada perbedaan sedikitpun. Waktu merupakan factor penting dalam menjalankan organisasi dan diperlukan keahlian khusus untuk mengendalikan dan mengelola waktu, sehingga perencanaan, pelaksanaan, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan dapat berjalan dengan baik dan akan menambah produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

2) Pengendalian dana atau keuangan.

Pengendalian dana dari sumber-sumber anggaran yang telah ditentukan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan menjamin kinerja kebijakan dianggap perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Penggunaan dana harus diprioritaskan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan yang telah disepakati dengan sasaran-sasaran yang telah ditentukan.
- Disiplin dan amanah dalam penggunaan anggaran sangat menentukan kinerja organisasi, karena tanpa disiplin dan amanah akan terjadi pemborosan, penyalahgunaan dan penyimpangan keuangan sehingga dapat menggagalkan misi yang telah digunakan.

3) Sumber Daya Manusia

Dalam kaitan dengan pelaksanaan program kerja baik kinerja di struktural maupun eksternal agar dapat terlaksana secara efektif dan efisien, diperlukan beberapa upaya sebagai berikut:

- Penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat akan menunjang keberhasilan tugas, sebaliknya penempatan orang yang salah akan mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi.
- Pelatihan keterampilan dan kemampuan SDM.
- Pemimpin harus memahami bahwa sejumlah orang yang mengerjakan suatu pekerjaan memiliki motivasi dan memberi kontribusi yang berbeda-beda.
- Perekrutan Sumber Daya Manusia harus sesuai dengan standarisasi yang telah ditetapkan.

4) Kebutuhan dan Motivasi

Masalah yang timbul dalam organisasi bagian terbesar berasal dari unsur manusia dilatar belakangi oleh adanya berbagai kebutuhan manusia itu sendiri. Adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai keinginan atas kebutuhannya itu. Dorongan ini dalam istilah psikologi dikenal sebagai *motiv* (sering disebut juga motivasi).

Motivasi positif sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi dikarenakan mampu memberikan dorongan dan menimbulkan harapan, sehingga memungkinkan seseorang

bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh sekaligus hasil pekerjaannya akan lebih maksimal dan memuaskan.

5) Evaluasi kinerja kebijakan

Evaluasi merupakan penilaian terhadap hasil pelaksanaan tugas yang telah dijalankan untuk mendapatkan umpan balik (*feed back*) bagi perencanaan tugas yang akan datang. Sedangkan kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan, baik secara perorang maupun organisasi.

Daftar Pustaka

A. BUKU

Budiardjo, Miriam. 2004. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Umum.

Hariwijaya, M Dan Triton P.B.2008. *Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi(Landasan Teori, Hipotesis, Analisis Statistik, Pedoman Teknis, Bahasa Ilmiah, Pendadaran Dan Yudisium)*.Yogyakarta: Tugu Publisher

Lubis, Hari dan Husein, Martani. 1984. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu Sosial UI.

Meleong, Lexi J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT. Gunung Agung

P. Siagian, Sondang. 2000 . *Teori Pengembangan Organisasi*.Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P.Robbins. *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*, (Jakarta: Arcan: 1994), hlm.4

Hanim, Razya. *Perempuan Dan Politik Study Kepolitan perempuan di DKI Jakarta*. Jakarta. Madani Institute.

Korps HMI-Wati Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam Periode 1992-1994. *Kops HMI-Wati Dalam Sejarah 1966-1994*. Jakarta. CV. Misaka Galiza.

Ida Ismail Nasution. *KOHATI: Mengakar ke Dalam Untuk Meraih Asa*. 2008. Jakarta.

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. 2003. hal.77

B. Jurnal:

Jurnal Melati, 2006-2008, KOHATI PB HMI Periode 2006-2008 (Jakarta), Hal 28
Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga HMI/Konstitusi HMI. Depok. 2010
Pedoman Dasar Kohati. Depok .2010