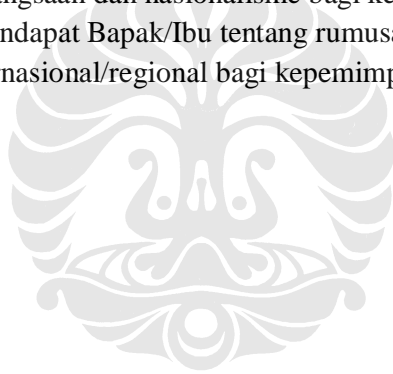
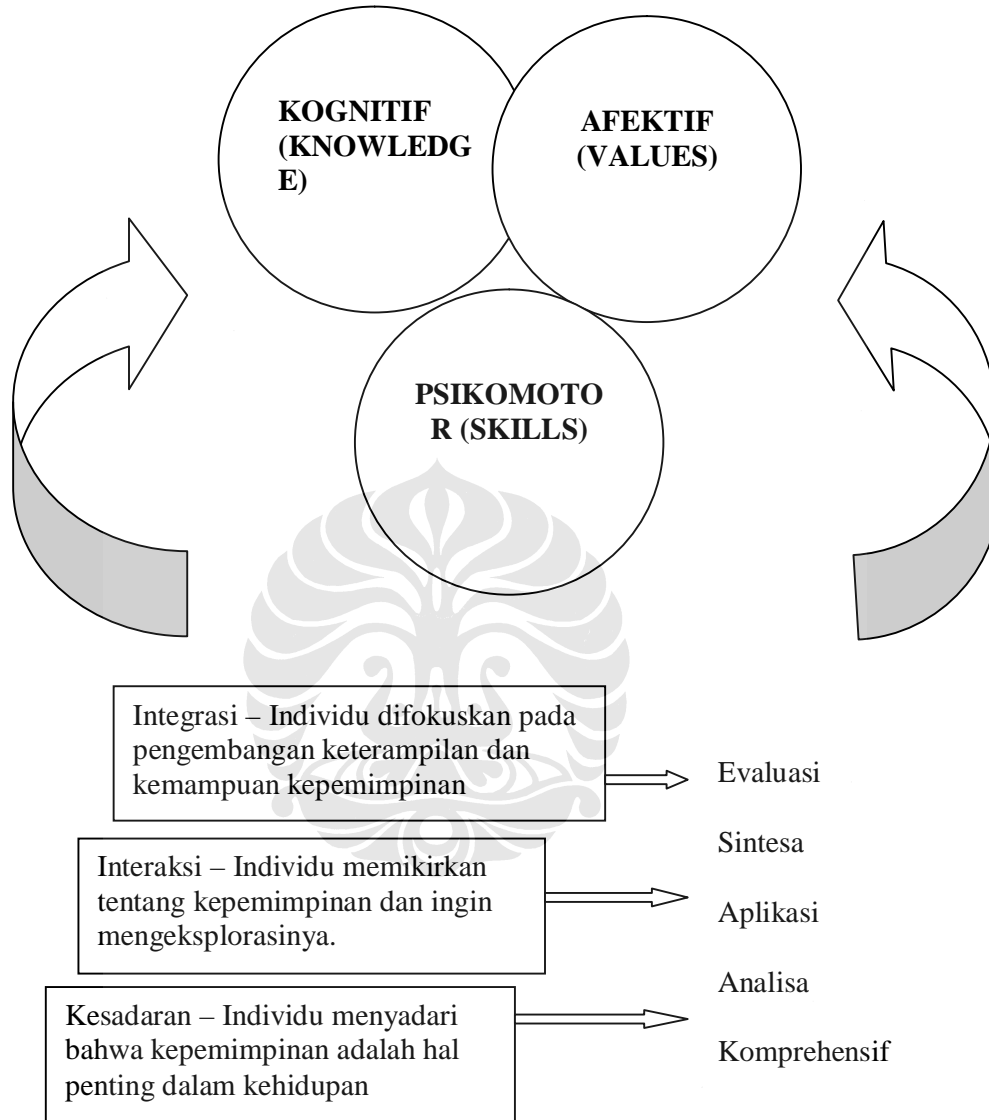


**Lampiran 1: Pedoman Wawancara****PEDOMAN WAWANCARA UNTUK ALUMNI PENGURUS PUSAT OKP  
MODEL PELATIHAN KEPEMIMPINAN PEMUDA PADA OKP  
TINGKAT NASIONAL**

- 
1. Bagaimana tanggapan, komentar, kritik atau saran Bapak/Ibu terkait dengan model pelatihan kepemimpinan pemuda pada OKP tingkat nasional berikut ini?
  2. Bagaimana tanggapan, komentar, kritik atau saran Bapak/Ibu dengan rumusan kompetensi kepemimpinan pemuda pada OKP tingkat nasional berikut ini?
  3. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang tahap pengembangan program pelatihan kepemimpinan pemuda berikut ini?
  4. Menurut Bapak/Ibu, rumusan kompetensi apakah yang kurang atau berlebihan dalam rumusan tersebut tersebut, terkait dengan kebutuhan kepemimpinan bangsa Indonesia dalam menghadapi tantangan di masa depan?
  5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang rumusan kompetensi terkait dengan wawasan kebangsaan dan nasionalisme bagi kepemimpinan pemuda?
  6. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang rumusan kompetensi terkait dengan wawasan internasional/regional bagi kepemimpinan pemuda?



**Lampiran 2: Instrumen Wawancara**  
**MODEL PELATIHAN KEPEMIMPINAN PEMUDA**



## Lanjutan lampiran 2

### Standards for Youth Leadership Knowledge, Skills and Values

#### I. Knowledge

##### 1: Self-Knowledge

1. Understand own leadership strengths and weaknesses.
2. Recognize the limits of own knowledge.
3. Recognize own biases.
4. Understand own life roles and responsibilities to others.

##### 2: Leadership Styles

1. Understand how different people lead, and how different styles of leadership can be effective with different individuals and groups, and in different contexts.

##### 3: Situational Knowledge

1. Obtain and utilize knowledge needed for effective leadership a given situation or setting.

#### II. Skills

##### 1: Self-Management

1. Utilize own leadership strengths and find ways to minimize effects of own weaknesses.
2. Control own biases.
3. Manage life roles and responsibilities.
4. Exhibit flexibility and adaptability to change; demonstrate ability to use different leadership styles depending on the situation, the people involved and the goals.
5. Seek and accept feedback with a positive attitude.
6. Seek and accept responsibility.
7. Show willingness to take reasonable risk.

##### 2: Communication, Information Sharing and Information Gathering

###### A. Listening and Observing

1. Attend closely to others; demonstrate appropriate body and facial expressions and verbal responses common during active listening.
2. Demonstrate understanding of what is heard by synthesizing and summarizing, taking action or following directions.
3. Identify assumptions observed to be operating in particular situations.
4. Understand the impact one's observations of others' assumptions have on one's own attitudes and actions.
5. Identify themes and patterns of behavior and interactions and use them to identify individual and group strengths and weaknesses and develop strategies.

## Lanjutan lampiran 2

### **B. Speaking**

1. Engage in reasoned discussion, offering reasons (evidence) to support ideas, opinions and feelings.
2. Elaborate on others' ideas.
3. Give constructive oral feedback to others.
4. Use different formats orally to convey ideas, opinions, or feelings (individual, small group, large group, telephone, video-conference, etc.).
5. Engage in an open exchange of ideas with others.

### **C. Reading and Research**

1. Access information from a variety of sources (newspapers, books, magazines, journals, pamphlets, videos, television, radio, the internet, etc.).
2. Organize information obtained from a variety of sources.
3. Demonstrate understanding and accurate interpretation of the ideas, opinions, or feelings presented in various information sources.
4. Critically analyze information sources for assumptions, myths, validity and reliability.

### **D. Writing**

1. Write an informative report or persuasive essay.
2. Use a variety of writing forms to convey personal ideas, opinions, or feelings.
3. Write a clear descriptive report.
4. List an accurate and complete set of steps in a method, technique, or procedure.
5. Accurately summarize results of an investigation or action research, including data analysis and interpretation.
6. Write a proposal, including a budget, to obtain funds for a project, such as a grant or fund raising campaign.

### **E. Multimedia**

1. Understand how words, images, and sounds observed in various media are used to convey messages, viewpoints and values.
2. Demonstrate understanding of the strengths and limitations of various forms of media in informing and persuading.
3. Use a variety of communication forms appropriately to inform and persuade others.

### **F. Interpersonal Skills**

1. Use verbal and nonverbal cues to indicate sincerity and honesty, and understand these cues when used by others.
2. Avoid sarcasm, put-downs, and hurtful language; use positive or neutral language to draw out and clarify others' ideas.
3. Take initiative in building relationships and respond appropriately to others' attempts to initiate relationships.
4. Demonstrate respect for others' ideas, opinions and feelings.
5. Assert oneself (including expressing disagreement) without showing disrespect for others.

### **G. Conflict Management**

1. Acknowledge one's own emotions, motives and reactions.
2. Recognize and acknowledge others' needs and motives.
3. Express ideas and needs assertively without being disrespectful or selfish.

## Lanjutan lampiran 2

4. Disagree with ideas, not the person.
5. Consider different points of view.
6. Understand both the benefits and challenges of diversity.
7. Express emotions calmly, in nonabrasive and non-inflammatory ways.
8. Speak clearly, in neutral terms and tone.
9. Recognize and defuse potential conflict situations.
10. Identify areas of agreement and identify root causes of disagreement.
11. When disagreement occurs, offer compromise strategies focused on the larger goal.
12. When presented with challenges or complaints, avoid responding defensively and stay fo-cused on solutions.

### 3: Group, Organizational and Problem-Solving Skills

#### H. Group Discussion Skills

1. Work with a group to develop a plan or analyze a problem and recommend solutions.
2. Identify competencies needed to reach goals and recruit people with those competencies.
3. Help team members acquire competencies needed to achieve group goals.
4. Participate in group discussions and encourage others to participate.
5. Respond to questions asked by group members.
6. Ask clarifying questions of other group members.
7. Maintain awareness of the group's core values and remind the group when necessary.
8. Monitor individual group members' contributions to the group to be sure all members con-tribute, and encourage others to do the same.
9. Synthesize differing views into a strategy that members can agree on.
10. Work cooperatively to reach consensus.
11. Recognize, and help others recognize, when it is time to move from discussion to action.

#### I. Problem Solving and Problem Prevention Skills

1. Interpret and explain a problem or task.
2. Propose solutions to a problem or strategies for completing a task.
3. Seek input from those who may have different perspectives on an issue or problem.
4. Offer amendments to others' proposed solutions or strategies without denigrating the original proposals.
5. Accept reasonable criticism or amendments to proposed solutions or strategies from others.
6. Evaluate alternatives in light of core values.

## Lanjutan lampiran 2

### **J. Organizational and Planning Skills**

1. Identify critical steps in a process aimed at achieving a goal.
2. Create a detailed action plan based on a genuine need or goal in school, family, work, or community.
3. Identify human and other resources available and identify tasks that can be accomplished with those resources.
4. Establish committees.
5. Organize tasks and delegate responsibility for completion of tasks.
6. Set timelines and establish accountability mechanisms for completion of tasks.
7. Analyze results accomplished through teamwork and use the results to determine tasks and allocate responsibility for future work.

### **K. Group Action Skills**

1. Fulfill individual responsibility to the group (i.e., complete assigned tasks).
2. Ensure that the group completes group (shared) tasks.
3. Monitor the group's overall progress and use the achievement of objectives and mile-stones along the way to maintain the group's focus and momentum.
4. Identify and react to outside forces that could affect the group's ability to meet its goals.
5. Contribute to group maintenance by fostering a spirit of cooperation and cohesion among members.

## **Section 4: Values and Ethical Behaviors**

### **A. Demonstrate ethical sensitivity**

1. Treat others with compassion, caring, and kindness.
2. Take others' perspectives into account.
3. Identify with others' interests and concerns.
4. Understand others' rights.
5. Understand others' needs.
6. Anticipate direct and indirect effects on others of decisions and actions.
7. Practice discretion with regard to sensitive information.

### **B. Demonstrate good judgment**

1. Identify issues that could raise ethical questions.
2. Use sound reasoning to determine what to believe and do.
3. Reflect on the reasoning process and outcomes.

### **C. Demonstrate character traits and values that others will want to emulate and follow**

1. Tell the truth, even when it isn't easy.
2. Challenge injustice.
3. Challenge biased assumptions, statements and behaviors.
4. Help others in need.
5. Defend one's beliefs but recognize when compromise is necessary for the greater good.
6. Learn from mistakes and failure, and persevere.
7. Be optimistic.
8. Demonstrate generosity with one's time and resources.

**Lanjutan lampiran 2****III. Special (Leadership) Competencies****1: Leadership Qualities**

1. Demonstrate attributes that make people glad to follow.
2. Inspire others' trust.
3. Inspire others to act, especially when circumstances are difficult.
4. Take charge when the situation demands it.
5. Hold self accountable for decisions, statements and actions.

**2: Vision**

1. Conceive and communicate a vision of the future.
2. Gain the commitment of others to the vision.
3. Identify group goals aligned with the vision.
4. Influence people to work toward goals.
5. Help others accept and work for change.

**3: Shared Leadership**

1. Cultivate ownership by involving others in decision making and planning.
2. Develop processes that enable people to contribute to the success of the group.
3. Provide support for people to succeed.
4. Empower people by giving them authority to work toward the goals in the most efficient manner.

**4: Coaching and Training**

1. Recognize that learning happens all the time, including from mistakes.
2. Mentor others to become leaders.
3. Serve as a role model to others.
4. Provide performance feedback and coaching to help people maximize their chances for success.

**Lanjutan lampiran 2****STEPS IN DEVELOPING A LEADERSHIP TRAINING PROGRAM FOR YOUTH**

1. Determine Audience
2. Determine Program Objectives
3. Select Leadership Topics
4. Select Activities on Topics
6. Determine Time Frame
8. Set Budget
9. Publicize Training Program
10. Assess Program Outcomes and Conduct Evaluation





**Lampiran 1: Transkrip Wawancara 1**

**Narasumber : Bpk. Sidra**

**Pengalaman : -Ketua Hubungan Internasional PB HMI periode 2003-2005**

**- Dosen PTKIP**

**- Dosen Pemikiran Politik Islam UKI**

**Hari/ tanggal : Kamis/ 18 Juni 2009**

**Waktu : pukul 17.20 – selesai**

Secara teoritis terdapat model yang sangat komprehensif atau sangat lengkap menyangkut bagaimana desain kepemimpinan dan pelatihan pemuda. Meskipun demikian, di dalam forum atau lembaga kepemudaan atau kemahasiswaan yang berbeda saya menemukan tidak semua bisa mengadopsi konsep yang komprehensif seperti ini. Seperti yang terjadi dalam organisasi-organisasi kemahasiswaan, misalnya di intra kampus. Organisasi intra kampus lebih banyak diorientasikan kepada pengembangan bakat dan intelektualitas. Oleh karena itu kegiatan mahasiswa intra kampus lebih banyak *memback-up* studi dalam bentuk mulai dari seminar-seminar, diskusi-diskusi ataupun pelatihan-pelatihan yang dilakukan umat Islam.

Berdasarkan paparan di atas, saya ingin menyampaikan bahwa konsep awal dari OKP itu adalah disesuaikan dengan realita empirik di dalam dunia kemahasiswaan intra kampus yang berfokus kepada minat dan bakat. Dapat dilihat dalam kasus pedirian HMI yang tidak muluk-muluk bicara soal kepemimpinan, kaderisasi, ataupun ideologi gerakan mahasiswa, dikarenakan HMI didirikan untuk mengatasi krisis nilai-nilai moral di kalangan umum yang membutuhkan. Tujuan awalnya adalah agar terdapat spiritualisme pada tataran dapat mengaji, memahami agama, dan berdiskusi diluar materi umum. Jadi kasus berdirinya HMI di Jogja dikarenakan fakta bahwa pada jaman itu ada fenomena umum dimana mahasiswa menyukai tari-tarian dan berpakaian seksi serta vulgar seperti warisan budaya Belanda. Dunia kemahasiswaannya juga penuh dengan tempat suasana nya yang kebarat-baratan, dengan demikian isu utama yang di bawa HMI adalah bagaimana mengatasi masalah moral di kalangan mahasiswa.

Meskipun dikemudian hari, terutama pada pertengahan tahun 50-an, mulai dikenal konsep kaderisasi mahasiswa yaitu ketika ketua umumnya adalah Ismail Hasan Metarium. Pada saat itu seluruh pusat HMI diikuti dalam studi antar pemuda mahasiswa di India yang bernama Pelatihan Internasional Aloka.

Di Indonesia sendiri, HMI pertama kali memperkenalkan sekolah dasar. Terlepas dari apakah di dalam sistem pendidikan nasional sudah mengenal istilah sekolah dasar tersebut, tapi HMI tahun 1955 dalam sejarahnya sudah memperkenalkan sekolah dasar, kemudian dirubah namanya menjadi pelatihan dasar, pelatihan dasar itulah yang dikembangkan dikemudian hari menjadi *basic training*, *intermediate training*, dan *advance training*. Di buku yang saya tulis, secara hukum membahas masalah pembagian konsep kaderisasi mulai dari *basic training* atau latihan kader 1, *intermediate training* atau latihan kader 2 dan *advance training* untuk tingkat 3.

Terdapat perbedaan yang paling penting berupa perbedaan tingkatan dan kapan orang itu dia melakukan *basic training* sampai *advance*. Jika *basic training* telah diikuti, maka yang harus dia lakukan adalah *upgrading*, kalau dia kepengurusan *upgrading* kepengurusan atau *upgrading* kepemimpinan agar dia tahu setidaknya itu dia tahu bagaimana menjadi *steering commite*, bagaimana menjadi *organization commite*, serta bagaimana bisa mengelola organisasi.

Hal penting lainnya adalah mereka harus diarahkan untuk melatih intelektual mereka. Contohnya pada jenjang *intermediate* yang memiliki berbagai macam pengembangan. Kalau setelah melihat bakat intelektualnya bagus, maka dia bisa diarahkan seperti mengikuti *upgrading* nilai dasar perjuangan. Kalau dia ingin dilatih menjadi instruktur, ideologi atau filsafatnya maka dia mengikuti *upgrading* MIK atau NDP perjuangan. Kalau dia di arahkan untuk menjadi aktivis yang dominan di intra kampus dia bisa mengikuti sesko HMI sekolah strategi dan kepemimpinan HMI. Jadi demikian adalah alur pengembangan skillnya.

Jika seseorang diarahkan untuk menjadi aktivis dakwah dia bisa mengikuti kolokium pembaharuan pemikiran Islam. Saya pun pernah mengikuti itu, jadi kolokium itu adalah pengembangan dari NDP. Kalau dia sudah mengikuti *upgrading* NDP maka pelatihan tingkat pusatnya kemudian disebut sebagai

kolokium pembaharuan pemikiran Islam. Nah, kalau dia sudah menjadi unsur pimpinan ketua cabang, ketua umum cabang, ketua badko maka dia diarahkan untuk mengikuti pusklat, tentu saja telah mengikuti *advance training*. Tapi umumnya itu bisa memilih salah satu, apakah karena tingkatnya itu di dalam AD/ART mengatakan orang yang menjadi calon ketua umum PDHMI, ketua badko adalah orang yang pernah mengikuti LK 3 atau sejenis atau setingkat.

Bagaimana perbedaan yang mendasar dari karakter OKP gerakan mahasiswa kristen Indonesia (GMKI), HMI, dan yang lain, adalah dilihat dari segi ideologisasi atau penanaman nilai-nilai keunggulannya. Jika berbicara mengenai kemampuan komunikasi, kemampuan menulis, kemampuan intelektualitas yang baik, biasanya merupakan kelebihan dari OKP salah satunya HMI. Hal ini dikarenakan di dalam HMI, disamping ada ideologisasi saksi secara tegas, ideologisasi itu diambil dari nilai dasar perjuangan diambil dari NIK. Cara pandang kita mengenai dunia, agama, ideologi itu berbeda sekali dengan yang lain.

Hal kedua yang paling membedakan adalah dari segi kemandirian. Kalau di intra kampus kemandirian masih kurang karena biaya itu di tanggung dari kampus itu, tapi dari mahasiswa ekstra kampus dari awal sudah dilatih dari nol. Anggaran kegiatan mencari segala keterkaitan dari seluruh infrastruktur, pelatihan, kaderisasi, seminar dan sebagainya. Itu mengandalkan sebagian adalah sumber daya internal mereka, di ekstra kampus ada hubungan emosional yang sangat kuat antara senior secara ideologis itu dengan junior atau yang mengurusnya. Kenapa begitu karena hal itulah yang memungkinkan kemandirian itu bisa ada. Para senior bisa memberikan wawasan pandangan dan sebagainya yang bisa mendukung kemampuan para junior, termasuk berhubungan dengan dunia luar, itu biasanya akses itu pada akses senior.

Secara umum konsep ini diwujudkan oleh HMI melalui pelatihan-pelatihan yang paling terukur. Secara nasional pelatihan itu adalah pelatihan kaderisasi LK 1, LK2, LK 3. Banyak hal-hal yang ada pada semua organisasi, namun isi dari kaderisasinya itu yang penting. LK 1 itu fokus kepada indokrinasi dan ideologisasi, LK 2 itu adalah pengembangan, LK 3 itu adalah karya. Pokok dari LK 3 adalah outputnya yang diarahkan menjadi penulis yang handal,

diarahkan menjadi seorang intelektual yang independen diarahkan menjadi seorang mampu bersaing di dalam persaingan, mampu melahirkan kreativitas yang baru yang berbeda dari yang lain, jadi itu yang sangat membedakan.

Hal ini dapat menjawab mengapa HMI ini bisa bertahan dalam kurun waktu yang lama meskipun mendapat kritik oleh organisasi lain sebagai organisasi yang menjadi bagian dari orde baru. Hal ini karena yang dikritik adalah perannya yang dapat dikatakan terlalu melenceng kepada pro pemerintah misalnya. Namun yang dilupakan adalah bahwa kaderisasi ini berjalan, apakah tingkat kualitas kaderisasinya berkurang atau lebih itu juga sangat tergantung dari tradisi.

Kampus yang secara umum memiliki tradisi intelektual yang baik adalah kampus besar, karena dapat menghasilkan kapasitas keilmuan dan kapasitas leadership yang memadai. Saya contohkan di IKIP Malang tahun 70-an, salah satu dari kegiatannya forum komunikasi IKIP Malang mengadakan acara forum kajian tingkat tinggi. Forum tersebut anggotanya ada Pak Nuril Huda mantan Rektor, Pak. Bafadal, Pak Abdul Latif, Pak Doktor Nursam, Doktor Kanape Faisal, dan lain-lain hingga lebih dari 10 anggota forum. Pada saat mahasiswa mereka memiliki forum yang namanya forum kajian tingkat tinggi. Forum itu mendiskusikan berbagai hal mulai dari forum ilmunan sampai pada diskusi-diskusi yang berkaitan dengan ini. Dikemudian hari para aktifis ini hampir semuanya doctor. Artinya ada hubungan yang kuat antara kaderisasi HMI dibidang diskusi dan intelektualitas yang mendorong orang menjadi ilmunan yang handal.

Di Ciputat terdapat kalau tidak salah Forum Ciputat Kemuliaan yang kemudian di ganti menjadi Formasi (Forum Mahasiswa Ciputat) yang terdiri dari para aktivis forum diskusi Ciputat dari HMI cabang Ciputat itu. Beberapa anggotanya adalah Doktor Bachtiar Efendi, Pak Azyumardi Azra, Pak Fahri Ali dan lain-lain. Jadi intinya adalah disamping pelatihan yang membuat HMI itu bisa *qualified* adalah diskusi, diskusi yang tidak hanya dilakukan sekali dua kali tapi puluhan kali bahkan ratusan kali. Diskusi yang dilakukan bahkan di kantor-kantor cabang itu, ada jadwal diskusi tapi jadwal shalat tidak ada. Itu menunjukkan rasionalitas itu sangat tinggi atau kemampuan yang sangat tinggi.

Hal ketiga yang dapat menjelaskan eksistensi HMI dalam kurun waktu yang lama dapat dilihat dari fenomena bahwa orang-orang HMI itu adalah orang-orang yang jika disebarkan dimanapun dia bisa menjadi pemimpin. Fenomena ini dikarenakan para anggota HMI terlatih dengan kebebasan. Nilai-nilai kebebasan di HMI itu sangat dijunjung tinggi sehingga memungkinkan seseorang dapat memiliki banyak pendapat yang berbeda. Misalnya seperti organisasi yang saya tahu seperti KAMMI atau PMII memiliki aliran pemikiran yang hampir sama. PMII mendukung mazhab atau pemikiran ahlul sunah wal jamaah atau NU. Berbeda dengan HMI yang memiliki latar belakang sangat beragam sehingga di samping ada kaderisasi, serta diskusi dan pemikiran, yang ketiga HMI itu menjamin kebebasan bagi anggota dan kadernya agar bisa berpikir bebas dan mengaktualisasikan diri dimanapun. Oleh karena itu independensi epis memungkinkan untuk mengabdikan kemana saja. Bahkan organisasi kontroversial yang didirikan Mahfud Junaedi merupakan tafsir daripada terhadap kondisi atau ancaman pada zaman itu yang memang membutuhkan organisasi atau figur yang relatif bebas.

Di sisi lain, GMNI dengan tegas mengatakan di dalam platform organisasinya bahwa marhaenisme-sosialisme bahkan di organisasi pusatpun mencerminkan itu ada unsur pimpinan yang terdiri dari anggota presidium. Untuk PGMKI saya tidak tahu. Jadi memang kalau di buku saya terdapat tujuan terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian dan bertanggung jawab terhadap terciptanya masyarakat adil, makmur, di ridhoi oleh Allah SWT. Terciptanya masyarakat adil makmur itu ada indikatornya, masyarakat adil itu seperti apa bebas dari kemiskinan, kelaparan, adil karena ketimpangan kaya dan miskin, makmur berarti orang itu bebas dari kemiskinan dan kelaparan, di ridhoi yang berarti agamis atau religius.

Kemudian, jadi ada tafsir ideologi yang bersifat operasional, kelebihanannya itu, tafsir ideologinya itu lebih operasional, bisa diturunkan misalnya HMI itu praktis sekali. Al-quran itu kan aturan-aturan atau tauhid yang bersifat ide. HMI itu menspesifikasikan sekali pada dimensi keterbukaan, pembebasan yang juga menjelaskan konsep masyarakat adil, konsep masyarakat yang membela mustadzafin itu operasional sekali. Al-Iquran dengan demikian diturunkan

kepada pandangan dunia. Maka tidak heran di dalam HMI ada semacam operasionalisasi terhadap pemahaman-pemahamannya secara lebih detail, keadilan sosial dalam konsep HMI itu seperti apa, itu jelaskan secara sangat operasional sangat agak berbeda memang dengan yang lain.

Meskipun HMI tidak secara spesifik menjelaskan bentuk dari kejujuran tersebut, tapi kejujuran tersirat di dalam prinsip-prinsip nilai-nilai indenpendensi, misalnya indenpendensi epis berpihak terhadap moralitas, berpihak terhadap kelompok yang lemah. Saya mengikutinya begini, itu memang ada konsep-konsep yang dilakukannya secara lebih detail tentang sidiq, artinya yang diadopsi biasanya itu merupakan tafsir dari asas waktu asasnya seperti Islam. Ketika asasnya itu menjadi pancasila dokrinnya itu sangat berbeda. Nilai-nilai yang disebut nilai-nilai dalam konteks sejak pancasila itu adalah bagaimana nilai Islam dan masyarakat . Fiqih, kalau pada konsep nilai yang ada fiqih itu langsung dapat diturunkan dari konsep al hisni ini di dalam studi HMI itu banyak di kritik. Kalau baca tulisannya pak Nur, Amin Rais, Safii Ma'arif itu kelihatan sekali bahwa mazhab itu di anggap sebagai mazhab yang bersifat tekstual. Jadi ciri khas dari HMI adalah moderat.

Karena itu di dalam buku Francis Troilan menyangkut gerakan mahasiswa Indonesia, dia mengatakan bahwa HMI dikategorikan itu sebagai organisasi mahasiswa modern dari kelompok muslim karena HMI-lah yang memperkenalkan pemahaman Islam yang tidak eksklusif, pemahaman Islam yang langsung berada level yang empirik atau realitas-realitas empirik. Konsep -konsep tafsir yang kita lateral, saya lihat itu banyak ditemukan organisasi KAMMI misalnya. Istilah doktrin di HMI itu bahasanya itu lebih terbuka artinya menyebut tidak lagi jarang menyebut ikhwan, akhwat. Bahasa-bahasa agama secara konseptual itu sudah jarang dikenal. Meskipun pada saat ini bangkitnya IAIN yang mendominasi HMI istilah misalnya *dies natalis* diganti dengan milad itu semangat yang terbangun dari tradisi IAIN yang di adopsinya. Padahal saya bilang itu tidak dikenal karena sejak tahun 70-an, urusan Islam itu di HMI sudah dianggap tuntas.

*Entry point* yang paling penting di HMI adalah kontribusi kebangsaan terhadap demokrasi. Munir misalnya sebagai pahlawan hak asasi manusia dia itu spesifik karena lebih khusus dia terbebaskan dari indokrinasi yang tekstual

fundamental kepada tafsir keagamaan. Dalam disertasi Ahmad Kamal Hasan dari Malaysia di Amerika Serikat, ditemukan hubungan yang erat antara gerakan pembaharuan HMI dengan modernisasi Indonesia tahap awal. Jadi tahap awal itu adalah orde baru bangkit, kemudian HMI ikut membantu orde baru mencari bentuknya, dengan demikian HMI ini mendorong modernisasi. Contohnya ialah pada saat bantuan asing masih terkesan tabu bagi orang muslim Indonesia karena merupakan kritik dari era Belanda, HMI mengatakan bantuan asing tidak ada masalah. Pada jaman itu HMI ramai-ramai belajar ke Amerika Serikat belajar mengenai pembangunan modernisasi politik.

Disertasi doktor dari Australia menemukan secara khas bahwa terdapat hubungan yang erat antara gerakan pembaharuan pemikiran Islam atau neomodernisme Islam, sekarang ada neoliberal, dengan perkembangan HMI. Pernah ada neomodernisme Islam yang dilakukan oleh HMI. Salah satu isu utama dari modernisme Islam adalah ada konsekuensi tidak perlu negara Islam, melainkan yang diperlukan adalah bahwa nilai-nilai Islami ada dalam kehidupan negara. Salah satu contohnya adalah sila pertama dari Pancasila, urusan itu sudah dianggap tuntas. Urusan berikutnya adalah bagaimana membuat masyarakat Islam ini bisa sejahtera bisa terbangun, dan hak perempuan diberikan di negara dengan tidak ada diskriminasi. Jadi itu dianggap sebagai langkah maju kelompok muda di Indonesia dalam rangka membangun modernisme Islam.

Berdasarkan hal di atas Gred Barten, nama doktor Gged Barter, mengatakan bahwa diantara 4 orang pembaharu neomodernisme Islam di Indonesia tiga diantaranya adalah tokoh HMI yaitu Nur Kholis Majid, Ahmad Wahid dan Johan Efendi. Contoh nyata dari kontribusi Nur Kholis Majid adalah pemikirannya yang liberal menafsirkan agama secara sangat terbuka bahkan mensejajarkan antara iman dengan akal. Menurut Cak Nur orang yang beriman itu orang yang bisa memahami agama secara rasional dan secara objektif. Seseorang beragama bukan karena tradisi tapi beragama karena memang dia memahami bahwa agama itu benar, memahami agama itu berorientasi membebaskan manusia dari kemiskinan, memahami bahwa agama itu memang agama yang pernah dipraktikkan di dunia ini.

Hal ini terbukti seperti di negara Madinah, Ahmad Wahid mencontohkan dengan di satu sisi dia sebagai pengurus HMI yang sangat maju pada di Jogja itu disisi lain dia tinggal di asrama mahasiswa katolik di Jogja. Dia berkata bahwa secara simbolik saya memang tinggal di asrama khatolik, namun perilaku keagamaan saya kian maju. Dengan demikian embel-embel yang bersifat simbolik bahwa kalau orang tinggal di lingkungan katolik akan terpengaruh lingkungannya tapi tidak berlaku bagi dia.

Johan Efendi dikenal sebagai pembaharu neomodernisme Islam karena dilihat dari istrinya yang berkebangsaan Australia dan mungkin bukan orang Islam. Jadi saya kira yang disebut neomodernisme itu karena tasir-tafsir keagamaannya itu sangat terbuka. Alasan terakhir bagi lamanya eksistensi HMI adalah karena HMI merupakan satu organisasi yang alumni-alumninya atau organisasinya yang selalu mengumandangkan isu-isu ke Indonesiaan itu kebangsaan modernisme. Anggota HMI paling banyak dicirikan dengan ketika mereka menjadi pejabat pemerintah, mereka bisa menjadi pemimpin mereka bisa menjadi tokoh politik anggota DPR dan sebagainya. Itu adalah ukuran bahwa ada hubungan antara neomodernisme Islam yang menghasilkan hubungan yang baik antara Islam dan negara dan mereka tidak hanya secara simbolik itu memikirkan tapi juga menjadi bagian dari negara itu juga yang dikritik orang bahwa kemudian ternyata alumni-alumni ini menjadi bagian dari organisasi orde baru, dan ketika orde baru runtuh HMI dianggap sebagai bagian dari lembaga itu.



**Lampiran 4: Transkrip Wawancara 2****Narasumber : Bpk. Eduard Tanare****Pengalaman : - Mantan Ketua Umum GMKI periode 1996-1998****- Staf Ahli FPDIP DPR Pusat)****Hari/ tanggal : Kamis/ 18 Juni 2009****Waktu : pukul 15.15– selesai**

Pada pelaksanaannya, sistem atau model pelatihan organisasi pemuda dan mahasiswa di Indonesia itu sebenarnya tidak spesifik. Maksudnya ialah apa yang diajarkan dalam organisasi masih bersifat umum. Contohnya mengenai materi kepemimpinan, organisasi tidak mengarah ke hal-hal spesifik. Contohnya, dalam rangka menjadikan seseorang mungkin akan menjadi ahli tehnik yang akan bekerja dibidang itu karena memang kebutuhan kita di Indonesia masih seperti itu yang umum, nanti yang membentuk itu mungkin itu kursus namanya ataupun nanti ketika mereka harus bekerja masuk ke konsentrasi itu sesuai dengan bidangnya.

Jadi memang benar kita hanya membentuk kader pemuda mahasiswa itu sebagai kader bangsa, seolah-olah semua yang dibutuhkan bangsa itu masuk dapat diserap oleh mereka sebagai bekal dasar, lalu konsentrasinya mereka pilih di kemudian hari. Sekarang saya lihat mulai berkembang kesadaran baru sejak tahun 90an pasca reformasi kebanyakan aktivis mahasiswa dan pemuda sudah mulai lanjut studi akademis, mengambil konsentrasi sesuai disiplin ilmu mungkin mereka sadar kedepan sudah mulai menuntut keahlian saya melihat itu periode saya pasca reformasi saya mungkin bisa mengklaim bahwa saya yang pertama mengambil sikap itu dan kepada seluruh pengurus GMKI mengikuti itu maksud saya jangan mereka terlena dengan mengurus internal organisasi saja lalu mereka lupa mengurus pengembangan diri mereka nanti karena nanti anggota atau mahasiswa akan melihat seberapa besar pengaruh atau kesuksesan dari senior dia entah di profesinya atau dalam kehidupannya kedepan dan itu memang beban berat bagi mereka yang terlibat dalam struktur karena pasti tercermin dan mereka mengatakan ternyata pimpinannya hanya sebatas itu untuk apa kita ikut organisasi

itu, nah yang perlu penekanan ke depan sebelum mereka masuk itu harus diberikan pilihan pilihan bukan hanya karena kesadaran dia, memang kalau dia sadar saya ini akan menjadi contoh teladan bagi adik adik kalau itu tidak ada jadi susah jadi memang harus diberikan kwesadaran bagi anggota baru yang terlibat dalam organisasi itu bahwa mereka ketika masuk kedalam akan dibekali semacam motivasi untuk berprestasi entah itu akademik atau kehidupannya kedepan bahwa mereka seharusnya memiliki nilai plus dibanding yang tidak ikut organisasi, nah memang kalau khusus untuk organisasi ketrampilan berorganisasi itu tidak didapatkan di bangku kuliah, jadi diharapkan mereka mereka yang ikut organisasi itu punya kelebihan atautkah mereka mengorganisir dirinya sendiri atautkah mereka mengorganisir teman temannya atau masyarakat, memberikan motivasi kepada masyarakat dalam melakukan sesuatu entah itu penugasan atau pengembangan masyarakat. Kita lihat sampai pada titik itu kita sudah cukup berhasil. Walaupun hampir tidak pernah saya mendengar pernyataan seperti itu hampir semua mereka yang sukses menjadi public figur, tokoh dibidangnya kalau mereka kita tanya mereka ternyata mempunyai latar belakang organisasi. Ada juga orang yang pintar tetapi kalau hanya pintar dalam arti kecerdasan saja mereka hanya sampai batas itu misalnya dia sampai pada tingkatan akademik doktor tetapi diluar itu tidak ada prestasi yang lain, skill kepemimpinannya tidak terasah jadi memang yang ikut itu baru sebatas itu. Nah yang kita inginkan tidak hanya sebatas itu saja, mulai ada kesadaran harus punya kemampuan akademik yang bagus salah satu contoh sekarang pak akbar tanjung sampai mencapai doktor, selain itu mantan ketua knpi idrus marham mencapai gelar doktor pula, mulai banyak aktivis yang mengambil pendidikan, saya tidak tau apakah ini karena kesadaran atau karena ada dukungan dana yang diberikan oleh institusi seperti menpora memberikan beasiswa, kalau saya dulu biaya sendiri baru menjelang terakhir saya dapat, tetapi itu sudah cukup bagus artinya ada perhatian dari menpora terhadap aktivis dan juga kesadaran, yang penting itu kesadaran dari aktivis itu karena dulu era 80an kebawah aktivis itu punya image yang jelek seolah jadi aktivis itu nilai akademisnya jeblok , ada lelucon temen saya ditanya kenapa kau aktivis tapi nilaimu jelek begitukan nah itulah pembenaran dia mengatakan saya begini karena saya sibuk di organisasi padahal kan tidak begitu,

seharusnya dia lebih punya kemampuan untuk mengorganisir bukan hanya orang lain saja tapi diri sendiri supaya dia menjadi lebih baik menjadi teladan, bagaimana caranya jika dia sendiri tidak sehingga dulu orang tidak terlalu berminat dan menganggap menjadi aktivis itu hanya menjadi beban dan itu hanya menjadikan pelarian dirinya bagi dirinya yang tidak berprestasi. Nah dari dulu pada angkatan saya termasuk saya menanamkan pada diri saya juga pada teman teman bahwa kita harus menjadi contoh bagi yang lain paling tidak prestasi kita harus diatas rata rata yang lain prestasi akademik kalau bisa kita lanjutkan pada jenjang yang lebih tinggi, nah saya sekarang dan teman saya yang seangkatan dulu itu membuat komitmen kita harus menjadi contoh, kita harus terbaik di bidang kita masing masing, dan dia sekarang dia sudah jadi doktor karena dia selalu ingat komitmen itu. Kalau saya belum mencapai itu karena belum paslah kalau sekarang ada beasiswanya saya mau karena dulu sekolahannya susah juga padahal dulu cuma malu karena sudah dianggap pimpinan nasional Cuma rata rata begitu padahal ada yang mengganggu pikiran, nah memang perlu model didalam organisasi yang mengarah kearah sana, kedepan itu kalau tidak kita akan kalah bersaing dengan kelompok studi atau lsm yang sudah banya bicara hal yang lebih spesifik, kelompok studi mahasiswa yang pasti ketika berdebat dalam satu isu dalam sisi argumentasi mereka lebih dalam lebih tahu dan lebih siap data dan faktanya, kemudian bicara soal soal yang aplikasi dilapangan mungkin teman teman lsm lebih hebat karena mereka diajar tentang hal hal seperti itu jadi ini tantangan bagi organisasi organisasi pemuda dan mahasiswa yang mau bertarung kedepan karena mungkin keilmuan mereka sangat general seperti itu yang perlu mereka pikirkan. Kalau di gmki itu sendiri dulu dalam model pelatihan atau kurikulum itu ada istilah dia harus banyak tahu hal jadi dia harus generalis tapi spesialis jadi dia tahu banyak hal tapi di suatu waktu dia bisa mengerucutkan jadi dia kajiannya luas tapi dia mampu menjadi profesional yang tidak hanya melihat dengan kaca mata kuda, jadi generalis spesialis atau spesialis generalis, jadi tidak semata mata karena dia di bidang politik dia hanya bicara politik saja padahal dia bisa mengembangkan kemampuan kearah lain padahal dia bisa melihat dari sisi hukum, kemanusiaan, agama atau sisi manapun, menyeimbangkan ketiga hal kognitif, afektif dan psikomotorik sering kali memang organisasi mahasiswa

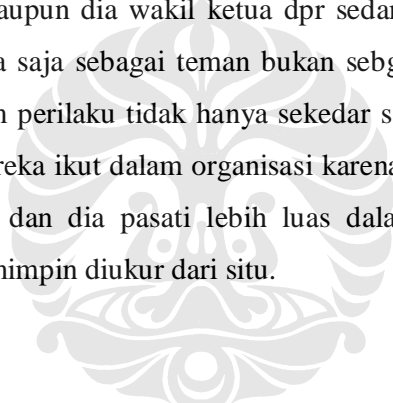
hanya mengembangkan kognitif dan afektifnya saja, di psikomotorik kadang tidak terlalu banyak dikembangkan keahlian ini ketika sudah keluar misalnya aktivis mahasiswa banyak yang mengembangkan LSM, seperti saya mantan aktivis mahasiswa, saya banyak tahu tentang hal tertentu, untuk mengembangkan skill saya mendirikan LSM karena saya menganggap bahwa saya sudah memiliki ketrampilan dari sisi ilmu dari pendidikan saya di bangku kuliah dan saya punya relasi karena saya berorganisasi dan saya bisa juga menyerap nilai nilai yang ada di masyarakat dan bagaimana bisa dikembangkan lebih jauh dan diterapkan, dan bermanfaat bagi orang lain dan saya, dan ini memang apakah ini harus meningkat seperti itu setelah menjadi aktivis mahasiswa dia mengembangkan diri lewat jalur lsm tapi ada juga yang menganggap kita terlambat, kadang kadang kita bicara melalui organisasi itu bicara soal mendapatkan “nama” jadi dia juga harus mampu untuk berbuat tidak hanya NATO nah sekarang ini yang mengganggu pikiran para aktivis mahasiswa sehingga mereka harus bergaya lsm juga sekarang, jadi sekarang kita lihat organisasi mahasiswa itu ada yang fungsional misal dalam kepengurusan ada ketua umum bidang gender atau bidang lain, karena tuntutan masyarakat tidak hanya nato tetapi dia harus juga berbuat, masalah itu biasanya diorganisasi pemuda atau mahasiswa itu masalah pendanaan, karena pendanaan ini menyangkut ada kaitannya dengan idealisme seolah olah kalau mereka mendapatka dana itu dia ada yang nanya siapa yang bayar ? kalau di lsm mendapatkan donatur dari luar untuk bidang itu. Nah itu membuat dua hal itu posisinya disitu dan itu kita lihat di era era 80an ada 2 tokoh yang berbeda dari segi hal itu diperankan oleh arif budiman dan yos adi condro. Nah kalau lihat kedepan dua duanya memang dibutuhkan tapi kan tidak mungkin mengharapakan langsung kedua duanya, dan tuntutan menjadi mahasiswa itu mereka harus selesai hah kebanyakan disitu terbentur apakah kita kembali menyalahkan kita begini karena kita berorganisasi. Nah bagaimana lewat organisasi pemuda ini anggota dipicu memanaje dirinya sendiri supaya kemudian dia mampu memanaje masyarakat dalam waktu yang pendek. Makanya dalam kurikulum gmki yang anda lihat dipadankan dengan kurikulum kampus dengan memakai sistem sks, jadi ada pilihan. Perubahan itu ada di tahun 90an awal jadi kita mengevaluasi sistem pengkaderan, kurikulumnya disana ada pilihan ada yang kita anggap wajib

yang menyangkut tentang doktrin organisasi ideologi dan apa yang membedakan dia dengan organisasi lain dan kemudian masuk kedalam wilayah selanjutnya ada pilihan pilihan dia nanti akan konsentrasi kemana tetapi disana juga masih ada yang bersifat umum misalnya diberikan tentang metodologi penelitian jadi ini untuk menguatkan apa yang diajarkan di kampus kemudian ada juga yang lebih mengarah pada analisis sosial. Dari bekal itu diharapkan dia mampu mengembangkan ilmunya, jadi itu memang tergantung dala kurikulum yang dimilikinya, jadi kita kedepan harus membuat kurikulum seperti itu, jadi kita boleh general semua orang harus begitu semua ada pilihan memang kita harus membedakan seperti sks itu ada yang mata kuliah umum ada spesifik ada pilihan nah kedepan juga kurikulum di ormas itu harus seperti itu, tetapi itu mereka harus melengkapi apa yang didapatkan di kampus jadi bisa bersifat mendalam dan aplikatif. Dan memang kita dituntut dan ini sangat berat karena sistem sks waktunya 4 tahun , di kampus 4 tahun sedang diorganisasi paling 3 tahun karena 1 tahun pertama dia tidak langsung masuk organisasi dia masih butuh orientasi kemudian baru dia masuk dan ini waktu yang sangat pendek, dan biasanya rata rata setelah dia lolos dari kampus itu mereka baru menjadi pimpinan kalau sebagai pengurusnya belum lah itu, kalau dia sangat berprestasi bagus mungkin langsung terserap. Kalau dalam tingkatan komisariat, pimpinan cabang, pimpinan pusat hampir semuanya sudah sarjana makanya dia sekarang lanjut lagi ke S2, S3 dan itu bagus. Ya tuntutan masyarakat sekarang, tuntutan dari keluarga harus cepat kerja dan paling tidak dia harus bisa berbuat, nah bagai mana cara membuat model kurikulum seperti itu karena kalau kita lihat itu harus ada pilihan pilihan jadi tidak bisa hanya mencekoki orang doktrin hal yang sama, barangkali sudah bukan jamannya memberikan pelatihan dalam bentuk yang massal karena kan ini sistem sks jadi mungkin pelatihannya dalam masa tertentu dia bisa mencapai tingkatannya ada tingkat dasar, tingkat menengah dan tingkat lanjut jadi ini tidak bisa massal, mungkin untuk pertama dalam tingkat dasar bersama mungkin ada 40-50 orang bersama tetapi untuk tingkat lanjut tidak mungkin sama, dia harus mengikuti model sks atau penugasan tertentu tergantung orangnya nah itu yang dilakukan oleh GMKI. Kelihatannya memang berat tidak banyak juga tapi konsekwensinya memang disitu kita berharap kan ingin mendapatkan kader yang

baik, nah kader yang baik itu akan mampu sampai ada istilah 100 yang kita latih tapi yang jadi hanya 10, nah siapa yang bisa bertahan di tingkat lanjut itu yang kita anggap paling hebat, mampu memanaaj dirinya, merekalah yang kita anggap menjadi pemimpin di masyarakat dan dia berhasil melampaui hal itu, hanya memang tidak banyak

Sebenarnya sich itu tergantung dari awalnya kalau mereka memahami doktrin yang diajarkan sehingga dia mampu menyerap nilai nilai yang ada saya kira itu tidak terjadi, hanya saja kita lihat banyak yang jadi politisi, karena politisi sekarang itu kebanyakan punya latar belakang dari organisasi karena memang tidak banyak yang pernah menduduki jabatab jabatan struktural yang tinggi, kalau ada yang langsung melejit itu pasti ketauan seperti akbar tanjung, theo I sambuaga, sabam sirait, memang dari awalnya orang sudah tau dia orang HMI dia orang GMKI, tetapi misalnya orang tiba tiba menonjol sebgai public figurnya orang tidak tahu dari mana latar belakang organisasinya, nah sekarang perlu diperiksa apakah dia juga melalui tahapan tahapan yang benar dalam oraganisasi itu, siapa tahu dia hanya pernah menjadi anggota saja karena dia takut tereliminasi atau dia butuh dukungan dari satu institusi ormas misalnya dia mengaku bahwa dia dari organisasi tertentu itu juga, padahal mungkin dia tidak melalui tahapan tahapan yang sesuai , itu yang saya lihat tetapi kalau dari pimpinan pimpinan itu saya lihat mereka kuat dari nilai nilai yang mereka bawa, asal mereka menjadi public figur dia akan ketahuan dari mana asal mereka dan lebel itu sudah menancap pada dirinya. Samapi saat ini saya lihat masih bagus entahlah kalau mulai luntur sekarng , tapi menurut saya itu penting sebagai ciri khas apakah itu spesifik bagian organisasi ataukah dia bersifat umum dalam arti doktrin berbangsa bernegara, kalau saat ini saya lihat masih bagus dari semua pengamatan saya bukan hanya di politik tapi di bidangnya misalnya di kedokteran dia di pengurus idi, artinya paling tidak dilingkungan saya di gmki mereka mereka itu saya bisa melihat tingkat tingkatannya, mereka yang pernah di pengurus pusat, pengurus cabang, atau Cuma pernah menjadi anggota biasanya itu kelakuannya amemang agak lain jadi mereka mengakui itu agar mendapatkan relasi yang lebih luas bahwa mereka bagian dari kelompok, dan itu memang penting menurut saya

yaitulah nilai yang didapatkan “lebih baik” dari pada mereka yang tidak berorganisasi. Wawasan kebangsaan saya lihat masih baik memang mereka mendapatkan wawasan kebangsaan itu dalam kondisi yang lebih luas dalam arti pembauran yang lebih cair jadi tidak hanya memahami dari sisi keilmuan saja misalnya saya dulu sebagai mahasiswa diajarkan bagaimana Pancasila, PKN atau PSBB itu kan cuma ilmu saja, tetapi ketika masuk organisasi kita diajarkan bergaul paling tidak kita berkumpul ada diskusi kemudian ada pelatihan yang dibuat oleh institusi katakanlah seperti Menpora itu kan gabung jadi ada interaksi. Interaksi itu penting dan itulah pentingnya ada institusi seperti Menpora kemudian kerja sama diantara organisasi. Jaman kami sampai sekarang kami masih akrab, nah jaman reformasi pernah dengar namanya FKPI (Forum Kebangsaan Pemuda Indonesia) nah itulah gagasan kami, nah itu akhirnya sampai sekarang contohnya saya dengan Muhaemin walaupun dia wakil ketua DPR sedang saya tidak ada apanya saya ngomongnya biasa saja sebagai teman bukan sebagai sosok pejabat, nah itu kan sudah masuk dalam perilaku tidak hanya sekedar saya menghargai anda dan itulah kelebihan mereka ikut dalam organisasi karena mereka bisa berinteraksi bisa memahami orang dan dia pasati lebih luas dalam bergaul dan akhirnya kesuksesan seorang pemimpin diukur dari situ.



### Lampiran 5: Transkrip Wawancara 3

**Bpk. Baltasar Tarigan**

- **Mantan Sekretaris Umum PP GMKI periode 1988 – 1990**
- **Staf Ahli FPDIP**

**Jumat 19 Juni 2009, pukul 13. 49**

Era 80an ke bawah itu banyak perubahan-perubahan yang dibuat oleh teman-teman dalam model kaderisasi GMKI. Misalnya secara umum mereka waktu itu mengkaji bahwa metode yang dimiliki oleh GMNI ini tidak mendukung seorang spesialis dalam profesi kerja jadi dia lebih dibentuk menjadi seorang generalis. Mungkin hasil evaluasi tentang profil kader tahun 80an itu dinilai lebih banyak terjun di bidang sosial kemasyarakatan, atau terjun di bidang politik. Sementara harapan dari GMKI ini aspek-aspek sebaran alumni atau kader itu mestinya tetap berbasis pada disiplin ilmu profesi yang merujuk kepada bidang profesi yang digelutinya. Karena itu ada beberapa hal yang coba dirubah kalau dulu mungkin esensi yang paling kuat itu mungkin stadium general atau diskusi umum yang pendekatannya interdisipliner terhadap isu-isu factual. Isu di dalam masalah sosial kemasyarakatan yang bangsa ini waktu itu belum menemukan format demokrasi, masih dalam kehidupan yang otoriter. Ini yang menjadi frame seringkali dilihat dalam pola-pola pendidikan kader yang menjadi mainstream sehingga mau tidak mau itulah yang lebih dominan dalam perspektif isu-isu yang akan di ambil, sehingga aspek-aspek lainnya cenderung tidak menjadi actual atau menonjol dalam bahan kajian, khususnya dalam bidang ekonomi misalnya kita tidak terlalu intensif melihat akar kebijakan soal ekonomi yang di laksanakan itu karena kita lihat akar persoalannya tidak ada demokratisasi, sehingga kita sepertinya mempending orang-orang yang berbicara yang lebih mikro misalnya sector ekonomi. Oleh karena itu mungkin teman-teman di era saya terakhir pada waktu itu sekjen memang mencoba membuat semacam evaluasi profil kader GMKI yang akhirnya diharapkan memang pada evaluasi itu merujuk adanya harus, karena mungkin..diteruskan oleh teman-teman periode berikut evaluasi itu



sendiri bersifat kajian saja, kemudian bentuk rumusan pola baru sudah pada mereka semua. Tetapi inti perubahan dari yang saya lihat adalah disesuaikan dengan pola system yang diberlakukan di perguruan tinggi kita. Misalnya bersamaan dengan diberlakukannya normalisasi kehidupan kampus NKK/BKK maka di bidang kurikulum juga ada metoda yang diterapkan dengan system SKS. Nah, pola pola pendidikan kader GMKI juga mencoba membuat sudi-studi itu lebih kepada pola yang seperti itu..pola yang seperti itu, ada yagn dilakukan dengan kecakapan, kalau dalam sistem SKS itu kan ada belajar mandiri kemudian tata boga, kemudian juga jurusan ini juga coba mereka dikembangkan. Kalau dulu perbedaannya adalah kita malah .... Artinya memang kita misalnya melihat persoalan demokratisasi atau isu tidak adanya transparansi tidak adanya hukum dan keadilan itu kita coba melihat di lapangan seperti apa. Jadi memang lebih banyak diskusi umum kemudian terjun kelapangan kemudian diskusi lagi yang kita sebut dengan aksi refleksi aksi. Jadi ada metode yang berkelanjutan hasil pengamatan kita dibidang social kemasyarakatan. Mungkin teman-teman cipayung yang lain pasti mempunyai pola-pola yang kurang lebih sama, tapi ada andalan-andalan spesifik yang mereka lakukan. Ranah ideology dan juga metode Misalnya seperti kelompok studi yang akhirnya berkembang di eksta kampus pada waktu teman-teman cipayung HMI, GMNI, GMKI lakukan itu mendorong lahirnya kelompok-kelompok yang pada waktu itu sangat menjamur. Karena itu tidak membutuhkan formalitas. Tetapi aktivitas pembelajaran itu berlangsung dan outpunya mudah diekspos apakah tulisan, buku ataupun media media umum..saya kira itu.

Sekarang era yang menarik dengan adanya kehadiran perangkat digital informasi internet (IT) di dalam kehidupan studi mahasiswa sehingga itu sedikit banyak menjadi sebuah treger bagi mereka harus menemukan pola baru kembali. Kita melihat kalau dulu kita sulit belajar mandiri, tetapi sekarang dengan IT dia memang mandiri tetapi interaktif, dia bisa mengajak kelompok atau perorangan sebagai partner diskusi, sehingga program program berkelompok memang intensitasnya tidak terlalu bisa dipertahankan seperti dulu, atau seperti sekarang. Karena urgensinya sekarang bias disubstitusi dengan pola mailing list, kemudian

pola pola chatting, facebook yang dia bisa menjelajahi dan mencari teman katakanlah sebagai subyek dialog atau teman berdebat. Tetapi saya kira memang orang punya keyakinan bahwa interaksi, tatap muka itu sepenuhnya tidak bisa dihilangkan artinya keorganisasian yang dilakukan standarisasi tetapi metodologinya mau tidak mau mengadopsi infrastruktur itu tadi. Mungkin saya melihat ke depan ada grup-grup terbuka dan tertutup dengan berbagai interest atau berbagai kelompok kajian yang mengerucut dengan menggunakan media. Misalnya yang peduli tentang lingkungan dia akan mengerucut, yang peduli isu ekonomi kerakyatan juga seperti itu, sehingga memang dia akan lebih tajam atau focus dalam kajiannya dan dengan demikian kita harapkan organisasi seperti GMKI dan teman teman dari cipayung HMI dan yang lain tetap bisa memberikan nilai tambah paling tidak di dalam ranah yang umum menjadi tantang bersama sehingga kita juga tidak parsia untuk melihat persoalan persoalan itu. yang perlu dihindari itu kan adanya perasaan subyektifitas setiap kelompok bahwa dialah yang paling bertanggungjawab untuk menyelesaikan masalah bersama bangsa, itulah yang paling repot. Karena bagaimanapun sebetulnya masalah nasional harus bersama-sama memberikan solusinya, oleh karena itu perlu partisipasi dari semua kelompok, nah ini yang sebetulnya melatari lahirnya kelompok cipayung dulu, dan ini akan tetap menjadi tugas tugas bagian dari OKP. Mungkin karena soal soal seperti tadi yang bisa lebih didiversifikasi dalam berbagai dimensi, ruang dan tempat tetapi ada dimensi yang dimana memang tetap kelompokkelompok kepemudaan seperti duduk bersama. itu makanya seperti KNPI misalnya kehilangan ruhnya untuk menjadi instrument atau wadah pemuda di dalam mencari solusi persoalan kepemudaan atau persoalan kemasyarakatan yang lain, nah kembali ke organisasi pendukung dan pencetus ini untuk dapat mereview kembali. Nah ini kan kelihatan KNPI kalau kita bisa bilang tidak laku lagi. Ini memang tidak terlepas dari organisasi pencetus seperti GMKI dan HMI ini, yang mendirikan kan GMKI, HMI dan organisasi pencetusnya yang lain, nah waktunya ada situasi yang mendorong organisasi pencetusnya mereview dan mengadaptasi dengan bentuk baru atau menginovasi ke dalam bentuk bentuk baru.

## Lampiran 6: Transkrip Wawancara 4

**Viktus Murin, S.Pd**

**- Mantan Sekjen GMNI (1999 – 2002)**

**- Tim Ahli Menpora**

**Jumat 19 Juni 2009, pukul 14.26**

Ya jadi baik seperti yang kita ketahui tiap organisasi kepemudaan itu memiliki strategi untuk membangun kapasitas/ capacity building untuk kader kadernya yang kemudian itu terumuskan dalam silabus kaderisasi sudah tentu itu berpijak pada konstitusi/ideologi negara dan konstitusi/ ideologi organisasi bersangkutan yakni ad art dan juga nilai nilai yang berada di aspek lingkungan organisasi atau kesegaran organisasi itu mulai lahirnya hingga berkembang saat ini. Jadi model model pelatihan pelatihan itu bisa berbeda istilah. di gmni itu kita mengenal ada organisasi formal berjenjang mulai pekan penerimaan anggota baru (PPAB), latihan kader tingkat pemula atau kaderisasi tingkat pemula, kaderisasi tingkat menengah dan kaderisasi tingkat tinggi. Nah kemudian itu wajib bagi setiap anggota untuk menjadi kader dia harus mengikuti semua itu mulai dari awal mulai dari awal ketika rekrutment dia harus mengikuti PPAB disitu ada internalisasi dari ideologi organisasi dan berbagai ilmu pengetahuan tentang organisasi, motivasi berorganisasi dan sebagainya kemudian manfaat organisasi sejak awal di PPAB itu. Lalu dasar dasar kepemimpinan. Nanti akan ketahuan dengan seleksi alamiah apakah yang bersangkutan masuk dengan motivasi internal atau masuk dengan motivasi eksternal. Jika dia masuk dengan motivasi internal akan terlihat dia bisa memimpin dirinya dan dia melatih dirinya lewat organisasi. Tapi kalau motivasi eksternal lama lama dia bosan mungkin dia kesitu karena ada temannya ikut atau karena pacarnya terus dia bosan dan itu normal saja sesuai seleksi alam, kita terima lima puluh tapi mungkin yang jadi kader 15 atau 20 itu sudah lumayan konteksnya di tengah tantangan kehidupan yang berbau hedonis dan sebagainya tapi kalau masih ada sekian puluh orang masih mau menempa diri di organisasi

ekstrenal universitas seperti ini dan organisasi apapun di internal kampus itu baik adanya. Lalu model kaderisasi selanjutnya adalah dengan kaderisasi swadidik, jadi itu setiap orang mandiri secara sadar membangun upaya mengkaderkan dirinya, jadi itu bisa dengan berbagai cara interaksi dengan kalangan diluar organisasinya atau kalangan didalam kan kalau interaksi lintas teman sudah biasa, tapi dengan seniornya atau dengan adik adik calon mahasiswa yang nanti mau diajak masuk organisasi jadi itu kembali ke yang bersangkutan untuk dia mau mengkaderkan dirinya atau tidak secara swadidik tanpa ada silabus tetapi modalnya kan sudah ada yaitu dari kaderisasi formal itu nilai nilai yang kita tanam itu dia harus aplikasikan secara swadidik. Lalu mungkin membangun interaksi dengan berbagai pihak luar dengan kalangan pemerintah, masyarakat dan sebagainya jadi 2 model kaderisasi itu yang kita jalankan di gmni ini. Tapi semuanya kembali kepada masing masing anggota apakah dia sanggup menjalankan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi dan diharapkan oleh dirinya sendiri, dalam konteks ini saya fikir 3 dimensi ini kognitif, afektif dan psikomotor itu berjalan seiring dalam satu tarikan nafas jadi tidak bisa kita pilah tapi semuanya berjalan seiring.

Saya berbicara dengan perspektif sebagai kader GMNI. Saya sejak awal memilih GMNI ini dengan satu keyakinan ideologis bahwa ketika masuk GMNI saya bisa berinteraksi dengan orang lain diluar sesuatu yang sama dengan saya. Saya seorang katolik bisa saja saya masuk PMKRI tetapi dari sisi ideologis itu tidak terlalu bermaslahat untuk diri saya, karena saya mau jadi kader bangsa jadi saya masuk gmni supaya dapat interaksi dengan teman teman lain yang berbeda latar belakang suku, agama dengan saya jadi dengan keyakinan itu saya masuk gmni bukan PMKRI tapi bukan berarti saya bilang gmni lebih baik karena tiap organisasi PMKRI, HMI, GMKI, PMII masing masing punya kemaslahatan, mungkin berbeda di cara GMNI itu berjuang ideologis lewat paham-paham kebangsaan, nasionalisme lebih khusus lagi nasionalisme indonesia yang diwariskan oleh sukarno, jadi kebanyakan kalau anda lihat alumni alumni GMNI itu larinya ke PDIP karena dia merasa ada pertautan emosional historis karena dulukan sebelum dia PDIP fusinya ke PNI, PNI fusinya ke PDI, menilik pada

zaman bung karno gmni kan underbow dari PNI jadi aspek emosional historis itu yang mempengaruhi banyak alumni GMNI ke PDIP, tapi saya memilih jalan lain misalnya saya ke golkar, setelah dari gmni saya ke golkar pandangannya tetap dengan keyakinan bahwa ini adalah media kebangsaan, jadi bukan masalah emosi saya harus ke PDIP itu kan keyakinan personal saya kira. Tetapi kembali itu hanya contoh kasus. Kembali ke nilai /value yang anda maksud bahwa setiap OKP tentu ada nilai yang dia perjuangkan, kalau misalnya di HMI ada nilai nilai keIslaman yang mau dia perjuangkan tapi juga ada nilai nilai kebangsaan disitu yang mau dia perjuangkan, begitu juga di PMII ada nilai keIslaman ada juga nilai kebangsaan begitu juga di PMKRI, PMKRI itu punya motto pro ek..... untuk gereja dan tanah air artinya itu ada perspektif agama/religius ada perspektif kebangsaan. Kalau di GMNI kita memperjuangkan kebangsaan dengan satu penerimaan satu realita bahwa semua kita bersaudara dalam konteks kebangsaan walaupun secara personal kita memiliki ke khasan-ke khasan ada yang dari muslim, kristen ada yang dari batak, NTT tapi kita semua dapat bernaung dalam payung yang bernama GMNI. Kalau soa nilai saya meyakini bahwa paling tidak gmni memiliki nilai lebih karena dia bisa menghimpun anggota dari seluruh elemen dibandingkan dengan PMKRI yang hanya bisa menerima yang katolik saja atau GMKI menerima yang kristen saja, HMI dan PMII menerima yang Islam saja tapi kalau di GMNI kita bisa berinteraksi dengan semua kalangan, semua anak bangsa dengan berbagai latar belakang. Jadi saya pandang secara subjektif sebagai kader GMNI saya memandang organisasi semacam GMNI ini harus tetap tumbuh dengan menguatkan aspek aspek silabus dalam dimensi kebangsaan, jadi pelatihan pelatihan kaderisasi yang dilakukan harus menguatkan kebangsaan, jadi saya sering bilang di adik adik gmni jika diundang dalam konteks kaderisasi itu nasionalisme seseorang tidak diukur dengan label label formal yang dia sandang, jadi belum tentu seseorang yang berlabel formal GMNI itu nasionalis, dia harus diukur dari tindakannya apakah dia bisa berinteraksi dengan seluruh kalangan lintas agama dengan tanpa rasa risih, saya kalau disuruh masuk ke sebuah pesantren saya tidak merasa risih karena saya sudah terbiasa hidup interaksi dengan teman teman muslim, sebagian teman di kampungpun muslim saya katolik tapi kemudian itulah yang membentuk nilai dalam diri saya bahwa GMNI adalah

wadah yang pas untuk menumbuhkan semangat kebangsaan dan saya pikir dalam konteks ini menumbuhkan religiusitas kita juga karena kita yakin keberagaman itu adalah anugerah dari Tuhan sang Pencipta untuk kita dan itu kan sifatnya tidak dapat diingkari bahwa keberagaman itu adalah anugrah yang diciptakan untuk kita umat manusia.

Jadi kalau lihat pelatihan itu memang kita kembali ke silabus atau kurikulum kaderisasi memang muatan kebangsaan lebih kuat di silabus GMNI, bahwa ada pelatihan pelatihan yang sifatnya capacity building atau kemampuan teknis berorganisasi itu ada, jadi sejak awal misalnya di PPAB setiap anggota diberi simulasi kemampuan memimpin rapat, itu kita ajarkan bagaimana dia memimpin sebuah rapat secara cerdas, jadi bagaimana dia memimpin rapat, strategi interupsi, secara teknis diajarkan semua lalu kita simulasikan, kemudian simulasi tentang debat, debat kusir, debat ilmiah kita simulasikan agar dia tahu ketika dia menjadi kader dalam pengertian sesungguhnya ketika dia sudah tidak di GMNI, apa dia mengabdikan di DPR atau kampus rapat rapat kan pasti terus berlangsung, jadi tidak ngawaur juga ikut rapat, jadi itu kan skill organisasi yang dialih sejak awal, lalu kesantunan mengikuti sebuah rapat bagaimana dia tidak membuat orang tersinggung ketika dia melakukan interupsi itu sejak awal kita kenalkan. Lalu untuk kaderisasinya secara berjenjang bobot materi itu ditingkatkan dari PPAB ke kaderisasi tingkat pemula bobot materinya kita tambah kalau misalnya di PPAB itu hal hal dasar misalnya dasar dasar kepemimpinan itu sama dengan mata kuliah di kampus kemudian ada skill dasar berorganisasi, motivasi berorganisasi nah begitu masuk kaderisasi tingkat pemula kita tingkatkan dia belajar tentang ideologi pancasila konstitusi negara, masuk keatas lagi mulai perbandingan ideologi dunia bagaimana sesungguhnya nilai lebih pancasila dibandingkan dengan komunisme kapitalisme dan lain lain ideologi itu kita compare dalam jenjang makin atas, itu dalam tingkat yang paling tinggi selain ideologi besar dunia kita compare lalu kita temukan bahwa sesungguhnya nilai yang digali dalam pancasila itu adalah nilai luhur bangsa yang manfaatnya lebih besar dari ideologi manapun didunia itu akan kita temukan disana kemudian pada materi yang lain kita temukan. Lalu kita tingkatkan pembobotannya pada aspek leadership, bagaimana

seseorang harus menyiapkan dirinya sebagai pemimpin disemua lini, kan tidak harus semua aktivis organisasi itu nanti menjadi anggota dpr atau ikut pilkada, masuk ke kampus menjadi seorang dosenpun itu tugas yang ia emban untuk kemaslahatan semua orang, jadi dia harus siap dimanapun, jadi ini berpijak bahwa organisasi itu hanya medium untuk membentuk watak seorang kader. Nah dalam pandangan subjektif sebagai aktivis GMNI, di gmni inilah kita lebih cepat membentuk seseorang menjadi kader bangsa dalam pengertian yang sesungguhnya karena bangsa kita kan majemuk, di gmni ini kita latih dari awal kita bisa berinteraksi dengan semua kelompok, jadi kala anda mendengar cerita, kita dengan HNW yang ketua MPR sering membuat stament bersama mengutuk arogansi amerika dan lainnya itu biasa karena kita satu bangsa, jadi perbedaan agama suku ras antar golongan itu sebuah realitas yang tidak dapat kita hindari, itu mungkin beberapa hal yang bisa menjawab pertanyaan anda.

Saya kira realitas yang paling menggelisahkan di konteks aktivis indonesia itu kemampuan berbahasa asing khususnya bahasa inggris atau dari skillnya , jadi saya fikir ke depan harus ada muatan silabus kaderisasi di organisasi itu memberi porsi kepada muatan bahasa inggris dalam konteks conversation. Jadi paling tidak ketika dia berinteraksi di forum forum regional atau internasional dia punya kepercayaan diri , kalau dia tidak bisa berkomiikasi dia hanya nakan jadi patung saja, dia mau bicara susah, jadi ini saya fikir ini kelemahan yang menjadi kendala di semua organisasi, pimpinan organisasi itu tidak mempunyai kemampuan berbahasa asing paling tidak bahasa inggris sebagai bahasa internasional. Itu skill, tapi kemudian dalam konteks wawasan para pimpinan dan kader organisasi itu harus meningkatkan kapasitas tentang kemampuan berorganisasi juga diplomasi internasional. Jadi globalisasi itu kan hal yang niscaya, semua bangsa di dunia hidup dalam pengaruh globalisasi kecuali bangsa bangsa yang menutup diri itupun bisa dihitung dengan jari seperti myanmar, korea utara itupun mereka sengaja menutup diri tapi diluar itu kita harus punya wawasan tentang globalisasi karena yang kita pahami itu kan berbeda dengan westrenisasi yang merupakan upaya penjajahan dalam bentuk baru. ideologi barat itu coba diintervensi kedalam negeri kita dan kita harus punya pertahanan diri, pertahanan diri itu adalah soal

kebangsaan, kalau rasa kebangsaan kita kuat betapapun nilai nilai luar itu masuk kita tidak akan tergođa kita tidak akan tenggelam dalam keasikan nilai-nilai asing, jadi itulah manfaat dari rasa kebangsaan itu menjadi muatan materi yang diprioritaskan dalam organisasi kepemudaan. Khususnya organisasi ekstrenal yang lima yang dikenal dengan kelompok cipayung itu secara historis, lalu kalau soal kemampuan lainnya saya pikir kemampuan membangun jaringan jadi temen temen pimpinan okp tingkat nasional harus memberanikan diri membangun jaringan di luar negeri paling tidak di negara asean dulu sama seperti dulu bang akbar punya jaringan dengan mahathir, mereka sudah saling ketemu dan berinteraksi waktu bang akbar menjadi ketua Hmi tahun 60an, suatu saat mereka menjadi leader di negaranya masing masing itu paradigmanya ketemu jadi kehidupan kerja sama antar negara asean menjadi lebih baik karena semuanya pernah ketemu, misalnya pak amin rais dengan anwar ibrahim sewaktu muda sering berinteraksi karena mereka sama sama aktivis, tetapi kalau pak amin rais tidak mempunyai kemampuan dalam membangun jaringan walaupun elit di malaysia tumbuh elit di thailand tumbuh akan susah membangun kerja sama karena tidak saling kenal. Jadi skill tadi bahasa inggris, pengetahuan wawasan tentang internasionalisme, regionalisme lalu kebangsaan kita sendiri lalu kemampuan membangun jaringan, saya pikir kalau ketiga hal ini dibentuk secara baik akan memberikan kemaslahatan kepada bangsa karena kita yakin bahwa seleksi alam akan membawa para tokoh pemuda ini suatu saat menjadi leader, entah itu leader dibidang politik, leader di bidang ekonomi, sosial keagamaan, budaya dan lain sebagainya. Jadi saya juga menginternalisasi nilai-nilai dari kelompok lain, jadi bagi kita kalau kita mau memformulasikan bahasa di temen temen muslim seorang kader bangsa yang baik itu dia harus bisa mengemban 2 misi yaitu misi vertikal dan misi horisontal, jadi itu kuncinya kita hidup kan untuk berbuat baik jadi kalau kita berorganisasi agama manapun misi hidup atau misi suci kita berbuat baik maka bangsa ini akan lebih baik ke depan.



### Lampiran 7: Transkrip Wawancara 5

**Bpk. Ade Reza Hariadi**

- **Mantan Ketua Komite Politik Presidium GMNI periode 2002 – 2005**
- **Dosen Ilmu Politik Universitas Bung Karno**

**Sabtu, 20 Juni 2009. Pukul 14.00**

Sebetulnya di dalam AD/ART organisasi memang telah diatur tentang model kaderisasi dan penjenjangan termasuk output yang diharapkan dari kaderisasi tingkat jenjang itu. Misalnya di tingkat komisariat itu setingkat fakultas atau universitas itu kan ada pendidikan kader tingkat dasar, penyelenggaranya itu tingkat komisariat atau fakultas. biasanya diarahkan untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan organisasi, manajemen organisasi dan pengenalan ideology serta paradigma berpikir organisasi. ya outputnya mereka punya kemampuan berpikir menganalisis dan bertindak pada level kepemimpinan dikomisariat atau .Berikutnya pendidikan kader tingkat menengah penyelenggaraan cabang, outputnya tentu diharapkan lebih tinggi dari tk dasar tadi. Paling tidak mereka bisa mengelola organisasi pada tingkat cabang atau kota. Jenjang terakhir adalah kaderisasi pelopor. Itu khusus untuk tk nasional atau tingkat paling tinggi, penyelenggaranya presidium. Kita punya penjenjangan kaderisasi, baik pada level penjenjangan, penyelenggara, maupun pada output yg diharapkan. Pada masa periode kepengurusan saya 2002-2005 kita sudah menyusun silabus kaderisasi termasuk berbagai produk, aturan dan panduan ..dalam buku panduan organisasi. Ada buku-bukunya, cabang Semarang itu menerbitkan tentang Sketsa pergolakan GMNI. Terus yang terakhir, Ketua komite organisasi juga menulis buku tentang gymnastic politik nasionalis radikal. itu juga tentang situasi serta kiprah politik GMNI. Itu juga sudah diterbitkan. Memang literature tentang GMNI terbatas dan tidak banyak ditemukan. Karena mungkin di antara sekian organisasi kepemudaan ini kan GMNI “mendapat perhatian khusus dari ORBA” karena dianggap sebagai

sisanya kelompok Sukarno yang harus dijinakkan sehingga situasi ini sedikit banyak memberikan pengaruh pada perkembangan organisasi dibandingkan dengan teman-teman dari organisasi yang lain.

Saya pikir ada aspek general yang bisa ditarik sebagai benang merah dari setiap organisasi. Tetapi mungkin ada aspek yang spesifik dan sangat berbeda, karena mungkin dipengaruhi oleh sejarah, karakteristik ideology, budaya, orientasi dan hal yang lain. Kalau dalam konteks yang umum, misalnya dalam membentuk standar kompetensi sebagai seorang pimpinan organisasi tingkat nasional. Ya mungkin pada aspek knowledge, tentu knowledge tentang nilai-nilai organisasi saya yakin semua akan ditanamkan itu. Kedua mungkin value sesuai karakteristik organisasinya. Ketiga mungkin tentang kapasitas manajerial untuk mengelola organisasi pada lingkup yang lebih luas pada tingkat nasional. Itu mungkin hal-hal yang sifatnya general yang bisa ditarik dari sekian banyak organisasi. Mungkin bisa diperbandingkan antara silabus dari tiap-tiap organisasi itu bahwa ada hal-hal umum yang membuat mereka sama dan outputnya tentu tidak jauh berbeda ya tadi mungkin skill manajerial organisasinya, pengetahuan atau kapasitas dalam memahami norma-norma organisasi, nilai-nilai yang berkembang di organisasi dsb. Tetapi aspek yang sifatnya khusus biasanya nuansanya sangat ideologis memang. Dan tarafnya itu tidak hanya soal pemahaman tetapi pada orientasi yang lebih praksis. Kalau kita sandingkan misalnya antara GMNI, HMI atau yang lain, pada level nasional ideology tidak lagi berada pada ruang abstraksi saja atau pada ruang diskursus pengetahuan, tetapi juga sudah menjadi mainstream. Tetapi sudah menjadi mainstream yang mempengaruhi tindakan-tindakan organisasi. Ini aspek spesifik yang mungkin ukurannya menjadi sangat abstrak sebetulnya, karena parameternya kan tergantung persepsi dari pelaku tiap organisasi.

Kita bicara soal kompetensi kepemimpinan. Salah satu variabelnya adalah value yang punya orientasi dalam konteks kami pada setiap jenjang pelatihan kaderisasi ada standarisasi value yang punya standarisasi pada lingkup atau level jenjang tadi. Pada lingkup atau level atau jenjang tadi. pada tingkat nasional.. value ini kami pahami sebagai suatu nilai2 ideologi dalam organisasi yg berkembang dalam

organisasi yang kemudian menjadi pisau analisis atau pedoman, kode perilaku baik ke dalam atau keluar. Mempengaruhi pola operasi kepemimpinan tingkat nasional... misalkan tentang kasus kenaikan BBM. Dalam perspektif kami karena pengaruh dari keyakinan nilai-nilai organisasi, itu kebijakan yang tidak berpihak pada kepentingan public. Pengaruhnya pada kepemimpinan organisasi adalah berupa tindakan atau kebijakan organisasi yang menyatakan dengan tegas menolak tindakan yang dianggap tidak sesuai dengan kepentingan public. Dengan demikian antara value dengan tindakan praktisnya ada pengaruh kuat. Saya tidak tahu bagaimana dengan organisasi-organisasi yang lain. Tapi biasanya dalam pengalaman kami di GMNI karena GMNI menempatkan marxisme atau pemikiran sukarnoisme sebagai ideology, maka dengan demikian karakter ideology itu akan menuntut kesesuaian dengan tindakan praktisnya. Kalau kami yakin itu maka tindakan praktisnya harus sesuai dengan keyakinan itu baik konteks internal maupun eksternal, itu kalau kita kaitkan dengan value tadi. Akan struktur kebijakan organisasi akan bisa dijadikan indikator seberapa besar pengaruh value terhadap tindakan kepemimpinan di organisasi.

Saya termasuk yang optimis bahwa tokoh pemuda kita yang memiliki latar belakang berorganisasi kepemudaan bahkan yang tidak, memiliki kemampuan untuk bermain dalam level regional maupun internasional dalam berbagai bidang. Saya sendiri punya pengalaman mewakili Indonesia pada Konferensi Pemuda Asia-Pasifik di Bangkok tahun 2004. Dan di sana dengan teman-teman OKP lain dari Indonesia. Dan kita bisa menunjukkan bahwa kita memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam merumuskan kesepakatan-kesepakatan bersama yang dihasilkan dalam forum itu. Hanya mungkin yang perlu menjadi catatan bahwa kita tidak punya grand design. Kita tidak punya kerangka kerja bersama yang melibatkan seluruh stakeholder untuk bagaimana mengatur positioning kelompok muda kita pada level regional maupun internasional. maksudnya, kebanyakan kita yang dari kelompok-kelompok pemuda ini akan memang lahir dari peluang yang tidak diciptakan oleh misalkan pemerintah dalam hal ini ya. Atau mungkin walaupun peluang itu kita ambil daya dukung pemerintah juga tidak cukup signifikan. Coba mungkin dikonfirmasi dengan teman-teman di OKP yang lain,

seberapa jauh sih daya dukung pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan kepemudaan yang lahir dari inisiatif sendiri di OKP ataupun lahir dari peluang yang dibuka dalam komunikasi regional atau internasional, atau mungkin yang difasilitasi oleh pemerintah. Oleh Karena itu kalau tidak ada grand design ini, maka kiprah dari anak-anak muda ini tidak akan cukup optimal bagi kepentingan bangsa dan Negara. Misalnya banyak anak-anak muda kita yang berhasil dalam level internasional di sector sains dan teknologi tetapi ternyata daya dukung pemerintah, peluang, kesempatan, apresiasi juga tidak sebanding dengan prestasi yang mereka capai. Karena kita memang tidak punya grand design bagaimana kita mengembangkan potensi kepemudaan kita baik pada level domestic maupun dalam konteks yang lebih.. Apakah pemuda kita mampu? Mampu! Yang tidak punya pengalaman di OP saja mampu dalam bidang ini apalagi yang pengalaman di OKP. Problemnnya kan, bagaimana pemerintah segai representasi Negara bisa menelora ini untuk kepentingan yang lebih luas/nasional. Dan itu yang tidak kita punya.

Ini juga sebetulnya dipengaruhi oleh spesifikasi dari lingkup atau orientasi kelompok atau individu. tetapi mungkin secara umum karena kita akan berbicara tentang mengembangkan kapasitas pada level yang lebih luas maka paling tidak kemampuan komunikasi kita dalam bahasa pergaulan internasional itu harus bagus. Pun, itu tidak menjadi syarat utama sebetulnya. Karena ketika saya bertemu dengan kawan-kawan dai Jepang, mereka tidak merasa butuh untuk berbahasa inggris. Mereka bisa hear penterjemah. Yang saya sampaikan waktu konferensi di Bangkok saya sampaikan dalam bahasa Indonesia. Saya merasa berhak mendorong bahasa Indonesia sebagai bahasa pergaulan di asia tenggara. Dari sisi jumlah penduduk kita ini paling besar di asia tenggara. Kebudayaan, kita ini juga terbesar di asia tenggra. Dalam banyak aspek kita ini berhak menjadi bahasa pergaulan. mungkin kita belum sampai pada arahan. Saya pribadi punya ambisi seperti itu. Kalau kita ingin bermain pada level yang lebih luas maka tadi yang pertama bahasa. Yang kedua kemampuan kita dalam memahami etika pergaulan internasional, memahami isu2 yang sifatnya global dan kemampuan kita untuk mengambil inisiatif yang sama sekali baru atau actual shg bisa mjd

leading isu dalam relasi yang bersifat internasional. Kalau beberapa aspek tadi dimiliki oleh tokoh-tokoh atau pemimpin muda kita, maka saya punya keyakinan mereka bisa mengambil tempat yang terhormat dalam pergaulan internasional. meski dukungan dari pemerintah juga tidak cukup signifikan. Kan banyak tokoh-tokoh pemimpin muda yang sudah go public tanpa daya dukung pemerintah. Kalau dua hal ini bisa bersinergi kan sebetulnya jauh lebih berkembang dan tingkat kebermanfaatannya untuk kepentingan nasional juga dapat lebih kita rasakan

Kalau pada tiap tingkatan itu ya, kita ambil misalnya materi tentang organisasi, kalau pada tingkat dasar itu pemahaman teoritik, pada tingkat menengah sudah pada level studi kasus, begitu pula pada level pelopor sudah sampai pada tahap implementasi dan eksperimentasi. Tentang materi leadership misalkan, pada tingkat dasar pengenalan-pengenalan, belum sampai pada tingkat abstraksi. Kalau pada ideology juga sama.pada tingkat dasar itu biasanya baru pada tahap penanaman pengetahuan pada aspek knowledge, Pada tingkat menengah dan pelopor itu sudah pada tingkat analisis tentang bagaimana itu digunakan. Mungkin sebagian teman memberikan istilah pada tingkat dasar itu membentuk kesadaran simbolik. Pada tingkat menengah itu abstraktif, kita sudah mampu membawa itu ke dalam alam berpikir kita untuk melihat lingkungan objektif, lingkungan social kita. Kalau sampai tingkat pelopor, bagaimana kita gunakan, bagaimana implementasi praksisnya. setiap jenjang itu kan menunjukkan tingkat muatannya. Kalau semakin tinggi tentu semakin besar muatannya. Dari tahap simbolik sampai pada tahap bagaimana ini diimplementasikan. Saya tidak tahu di organisasi lain mungkin juga punya pendekatan yang sama ya. Hanya mungkin beda kontennya saja.

Kalau secara umum begini untuk organisasi kepemudaan kita , kalau kita komparkan misalkan pada masa lalu. Inikan tokoh-tokoh muda kita ini ditempa oleh kondisi pada masa itu, yang membentuk karakteristik dan orientasi mereka.. mereka mungkin tidak semuanya mengalami jenjang kaderisasi formal misalkan dalam institusi pendidikan maupun organisasi tetapi situasi pada waktu itu membentuk mereka, menjadi mekanisme kaderisasi yang jauh lebih efektif dari

model kaderisasi model manapun. Dan kita melihat sejarah menghasilkan kepemimpinan politik yg luar biasa pada masanya. Hari ini masalahnya adalah, bahwa secara formal organisasi itu melakukan proses kaderisasi. Mereka juga berdinamika dg lingkungan eksternalnya, tetapi mungkin pada aspek penanaman ideology yg mengalami reduksi. Karena apa, formal misalnya tentang kepemimpinan, manajemen organisasi, tentang pengetahuan internal organisasinya ditanamkan, tetapi terhadap problem ideologisnya ini mengalami reduksi shg tidak terbentuk karakternya. Orientasinya juga menjadi bias. Karena ideology ini kan membentuk keyakinan. Kadangkala kalau organisasi yang berideologi Islam, maka proses meyakinkan bahwa Islam itu adalah satu jalan terbaik tidak hanya dalam konteks perilaku organisasi atau perilaku sosialnya kalau berlangsung efektif, kita tidak akan menemukan mereka-mereka yang justru jauh menyimpang dari cita-cita yang ditanamkan oleh organisasinya.

Atau misalkan dg GMNI atau HMI atau yang lain. Karena proses ideologisnya ini mulai mengalami reduksi. Skill, knowledge mungkin berlangsung secara efektif, tetapi pada aspek value, dalam konteks ini adalah nilai-nilai ideologis, ini yang tidak cukup efektif ditransformasikan pada tiap level jenjang kaderisasi atau organisasi. Kalau ini efektif outputnya adalah perilaku yang bisa kita konfrontir dengan nilai-nilai ideology atau mazhab politik yang berlaku di organisasi.

Ada kecenderungan seperti itu, bisa kita lihat jika kita punya alat ukur, yaitu norma-norma organisasi, dlsb. Kalau yang bukan aktifis kan kita tidak punya alat ukurnya, kecuali kita bisa membuat profile dia yang lengkap, bagaimana dia mengalami proses kaderisasi politik dsb. Tapi kalau aktifis kan kita bisa menggunakan nilai-nilai dan norma dalam organisasinya sebagai alat ukur. Kecenderungannya adalah ada keretakan antara tataran nilai yg seharusnya dia jadikan kode perilaku dg perilaku social politiknya. Ini terjadi karena proses penanaman nilai, transformasi nilainya tidak berjalan efektif, atau bahkan mengalami reduksi. Dampaknya sebetulnya, kita susah untuk berharap banyak dari output yang demikian. Coba mungkin bisa dikonfrontir dengan teman-teman yang lain ya pendapat saya ini.

**Lampiran 8: Transkrip Wawancara 6****Dr. Akbar Tanjung**

- **Alumni PB HMI**
- **Tokoh Partai Politik Golkar**

Mengenai kepemimpinan pemuda memang merupakan salah satu hal yang sangat penting dan mempunyai nilai yang sangat strategis bagi penciptaan kader-kader kepemimpinan bangsa di masa depan. Oleh karena itu setiap organisasi pemuda merupakan kewajibannya untuk melakukan program-program pengkaderan atau kaderisasi, terlepas apa yang menjadi identitas organisasi kepemudaan tersebut yang pasti adalah bahwa program kaderisasi itu harus mampu menghasilkan tokoh-tokoh pemuda yang memiliki wawasan kebangsaan yang luas dan utuh. Wawasan kebangsaan artinya adalah tokoh pemuda yang mendapatkan proses pengkaderan betul-betul memahami nilai-nilai yang terkait dengan jati diri kita sebagai bangsa. Nilai-nilai itu tidak lain adalah nilai yang terkandung dalam ideologi kita Pancasila, nilai-nilai yang tercermin dari konstitusi kita UUD 1945, nilai-nilai yang tergambar dalam bentuk Negara kita Negara Kesatuan Republik Indonesia dan tentunya nilai-nilai yang menggambarkan, menghormati, mengapresiasi keberagaman kita yang tercermin dalam satu esensi yaitu Bhinneka Tunggal Ika. Nah nilai-nilai itulah yang merupakan jati diri bangsa, nilai-nilai itu tentunya nilai kebangsaan yang luas artinya dia harus menanamkan nilai-nilai kebangsaan itu dalam satu perspektif yang luas dan komprehensif, utuh. Utuh artinya merupakan kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Nah inilah yang penting bagi seorang tokoh pemuda, karena apa, melalui ketokohnya sebagai seorang tokoh pemuda, dia diharapkan nantinya akan menjadi pemimpin bangsa. Kalau dia menjadi pemimpin bangsa maka Mind set/cara berpikirnya harus dalam perspektif membangun kekuatan kebangsaan, dan perspektif dalam menterjemahkan harkat jati diri bangsa dalam bentuk kebijakan-kebijakan bilamana dia nanti menduduki jabatan-jabatan yang penting, dimana dalam jabatan-jabatan itu memiliki kewenangan-kewenangan untuk menetapkan berbagai kebijakan. Nah, Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh tokoh

nasional yang berasal dari seorang tokoh pemuda itu tentu harus dilihat dari kerangka itu. Nah ini penting dilakukan oleh setiap organisasi pemuda. Memang secara formal, nilai-nilai kebangsaan itu terutama dibangun, diletakkan oleh organisasi yang bersifat nasional. Dalam hal ini adalah KNPI. Kenapa KNPI ditempatkan sebagai wadah untuk membentuk kader kader pemuda yang memiliki wawasan kebangsaan, karena KNPI merupakan wadah berhimpunnya tokoh-tokoh pemuda dari beragam latar belakang yang berbeda beda sebagai pencerminan dari kemajemukan pemuda kita, terutama dilihat dari perspektif organisasi kepemudaan. Belum tentu dalam lingkungan organisasi pemuda dimana dia berasal dalam posisional leader belum tentu dia dapat mengembangkan atau melatih pandangan-pandangan yang bersifat kebangsaan tadi. Sehingga diharapkan tentunya KNPI sebagai wadah mayoritas organisasi kepemudaan memberikan wawasan wawasan kebangsaan. Terlepas dari KNPI sebagai organisasi kepemudaan secara formal, tapi menurut saya seluruh organisasi pemuda mestinya dengan tidak menghilangkan identitas awal dari organisasi pemuda itu semestinya didalam program pengkaderan mereka itu materi materi yang berkaitan dengan wawasan kebangsaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan materi yang ada didalam program program pengkaderan atau latihan kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Supaya dengan demikian para pemuda itu berfikir secara konfergen, artinya mengarah kepada satu cita-cita atau tujuan. dan tentu saja cita-cita juang itu tentu tidak lain adalah tujuan nasional kita sebagaimana diamanatkan oleh UUD 45 kita Karena itulah kita harus menggapai kepemimpinan pemuda itu dilihat dari perspektif kepemimpinan, namun dalam perpektif lain yang menurut saya tidak kalah pentingnya adalah bagaimana para pemuda kita itu dalam semangat kebangsaan tadi disadarkan bahwa mereka itu merupakan generasi penerus yang potensial menjadi pemimpin bangsa di masa depan. Nah oleh karena itu pemuda harus disadarkan bagaimana kecenderungan kecenderungan yang terjadi dimasa depan, dimana di masa depan itu akan terjadi berbagai perubahan perubahan. Bagaimana para pemuda kita dapat menangkap kecenderungan-kecenderungan perubahan di masa depan sebagai konsekwensi adanya perkembangan perkembangan yang terkait dengan keberadaan kita sebagai bangsa di dalam pergaulan masyarakat



dunia terutama perkembangan perkembangan eksternal. Supaya mereka betul betul siap menghadapi perubahan perubahan yang terjadi. Perubahan perubahan itu tentu saja mengharuskan pemuda mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang terjadi. Persiapan diri menghadapi perubahan itulah yang penting disadarkan kepada para pemuda. Termasuk disini adalah organisasi pemuda mampu menyadarkan tentang perubahan yang terjadi ke depan dan bagaimana mereka menyiapkan diri menghadapi perubahan perubahan itu. Disinilah penting sekali ditanamkan satu sikap yang kuat dikalangan pemuda agar mereka memiliki kemampuan daya saing ke depan, agar mereka mempunyai kemampuan yang diandalkan untuk menghadapi persaingan persaingan di masa yang akan datang. Oleh karena itu kesadaran akan pentingnya penguasaan terhadap ilmu pengetahuan menjadi semakin relevan dan teknologi harus dikuasai oleh para pemuda , karena itulah yang akan menjadi kekuatan bagi mereka untuk menghadapi persaingan di masa depan. Jadi itu yang saya lihat kepemimpinan pertama dari aspek wawasannya, kedua dari aspek kesiapan dia mengemban tugas terutama dihadapkan dengan perubahan perubahan yang akan terjadi, untuk itu selain memiliki wawasan kebangsaan yang utuh mereka juga harus mempunyai kemampuan-kemampuan untuk menghadapi persaingan persaingan kedepan. Pertama tentu membaca kecenderungan perkembangan perubahan ke depan kemudian kemampuan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, kemampuan bersaing, memiliki pemikiran yang kreatif dan inovatif penting sekali dimiliki oleh para pemuda. Artinya pertama tentu individu tidak dapat lepas tetapi kesadaran akan pentingnya meningkatkan daya saing itu yang harus dibangun, nah itu kan secara kelembagaan. Jadi sebagai suatu organisasi pemuda dia membayangkan kepada katakanlah kepada audiensnya, katakanlah pada anggotanya bahwa kedepan kita akan menghadapi persoalan-persoalan seperti ini, tantangan tantangannya seperti ini karena itu kita harus mempersiapkan diri. Persiapan diri ini tentunya kembali pada mereka masing masing, menyiapkan dirinya menghadapi perubahan . Tetapi secara organisasi dia mampu membaca arah kecenderungan perubahan kedepan dan mengingatkan kepada para anggotanya untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan. Itu salah satu yang sangat penting sekali dilihat dari kepemimpinan pemuda kita, jadi dua hal tadi

pertama dari segi wawasannya dan kedua dari kesiapannya secara fisik didalam menghadapi persaingan persaingan ke depan oleh karena itu dia membutuhkan kemampuan kemampuan inovasi, keandalan keandalan untuk mengambil peluang peluang ke depan.

Mengenai jaringan, kalau dikaitkan dengan luar negeri bisa dilihat dari dua perspektif, pertama adalah seperti yang saya bilang kita tidak bisa befikir secara global kita tidak bisa lepas yang eksternal tadi seperti yel yel think globally act locally jadi artinya kita harus berfikir global, kita membaca. Lebih dari pada itu, jauh lebih baik kalau kita juga mampu membangun jaringan dengan demikian kita bisa secara intens berinteraksi dan berkomunikasi dengan komunitas lain. Dalam perspektif KNPI itu kan ada organisasi yang namanya WAY (World Assembly of Youth) nah itu bisa merupakan jaringan. Dalam organisasi yang lain bisa. Apakah itu HMI, HMI harus membangun jaringan. GMKI sudah punya World Cristian Student ada itu mereka, itu penting. dengan demikian jaringan mereka miliki, kalau KNPI dulu secara internasional ada WAY, secara ASEAN ada namanya ASEAN Youth contingen, tapi secara bilateral juga bisa, antara Indonesia dengan Malaysia pertukaran pemuda KNPI dengan MBM bisa juga pemuda Golkar membangun komunikasi dengan pemuda UMNO, atau pemuda Demokrat, pemuda PPP, bisa juga HMI, PMII membangun hubungan. Jaringan itu menjadi sangat penting karena tidak mungkin kita hidup sendiri, apalagi dunia semakin tanpa batas borderness, dunia datar world is flat, jadi penting sekali adanya jaringan. Jadi, jaringa juga tidak bisa dipisahkan dalam kaitan membangun kepemimpinan pemuda ke depan.

Saya berpendapat bahwa kepemimpinan di berbagai bidang itu kita butuhkan. Karena pemimpin itu adalah orang yang bisa membawa suatu gagasan atau ide-ide ke arah suatu kepentingan orang orang yang dipimpin. Karena itu, penting sekali organisasi kepemudaan kita berfikir dalam konteks itu, nah memang organisasi kepemudaan itu lebih merupakan suatu sarana untuk menyadarkan arti pentingnya keberadaan mereka didalam menyongsong masa depan. Karena itu mereka harus mempersiapkan diri sesuai dengan panggilannya masing-masing.

Kalau panggilannya di bidang politik masuklah dia dalam lembaga-lembaga politik, panggilannya ingin berkiprah sebagai seorang professional perkuatlah kemampuan kemampuan profesionalnya, panggilannya ingin berkiprah dalam usaha dan bisnis masuklah dalam ranah bisnis, untuk memperkaya masalah dalam bidang bisnis masuk dalam asosiasi asosiasi bisnis. Nah panggilannya mau masuk dalam pemerintahan terutama dalam memperkuat birokrasi pemerintahan masuklah dia dalam dunia pemerintahan, menjadi pegawai negeri demikian pula panggilan panggilan yang lain sesuai dengan pendidikan yang menjadi latar belakang masing masing. Menjadi seorang professional misalnya apakah dia menjadi seorang lawyer, medical doctor, apakah dia menjadi acuntant, apakah dia menjadi seorang economist, engineers nah itu semua pilihan pilihan pengabdian yang membutuhkan kemampuan-kemampuan professional. Dalam kaitan dengan pelatihan kepemimpinan itu wawasannya yang dibangun dan kesiapannya menyongsong perubahan perubahan ke depan. Kemudian dimana dia berkiprah itu tergantung panggilannya masing masing. Kalau organisasi kepemudaan kita sekarang kan lebih habbitnya politik, setelah selesai masuk dunia politik ada juga aktif di organisasi kemasyarakatan ada juga yang masuk dalam birokrasi pemerintahan, yang masih sangat kurang yaitu kesadaran untuk memasuki dunia yang membutuhkan kemampuan-kemampuan professional, kita liat memang belum begitu banyak terutama yang di rasakan atau dialami oleh tokoh tokoh pemuda. Ada orang yang memang langsung masuk tanpa ikut proses pembentukan diri pada satu organisasi kepemudaan, contohnya dokter setelah selesai masuk menjadi spesialis, tapi orang tersebut tidak terlatih, tidak terdidik dari segi wawasan kepemimpinan, terutama terkait pengisian jabatan jabatan atau struktur kepemimpinan yang. Tapi misalnya sejak sekolah dia menekuni bidang studinya memasuki dunia professional sesuai bidang studinya masing masing berkembanglah dia sebagai seorang professional yang sukses, tetapi ketika dia memasuki jabatan kepemimpinan yang mempunyai dampak dalam kehidupan public wawasan kepemimpinannya harus dibangun, jadi dia tidak boleh lagi berfikir secara sempit harus berfikir secara luas. Tadi saya katakan wawasan kebangsaan yang luas dan utuh tersebut. Sehingga seorang dokter yang sukses memasuki dunia pengabdian yang bersifat public saya kira wawasan

kepemimpinannya harus dibangun karena itu terkait dengan kepentingan public begitu dengan tidak mengurangi kemampuan kemampuan professional sebagai seorang dokter. Menurut saya OKP itu membangun suatu opini yang bersifat public tentang pentingnya kita membutuhkan suatu komunitas yang bergerak dalam dunia usaha, jadi enterpreneurship itu penting. Tapi tentu bukan OKPnya itu yang melatih enterpreneurship, tapi kesadaran tentang pentingnya enterpreneurship itu penting. Jadi membangun kesadaran tentang enterpreneurship itu perlu, tapi untuk membangun kemampuan kemampuan sebagai enterpreneur itu harus memasuki dunia yang lain. Ya bisa mengikuti pelatihan pelatihan oleh lembaga yang lain, untuk lebih mengetahui seluk beluk dunia usaha tentu dia bisa memasuki asosiasi usaha, KADIN atau masuk asosiasi dunia usaha sesuai dengan usaha yang dia geluti, tapi kesadaran tentang pentingnya suatu strata yang bergerak dalam bidang enterpreneur itu kita butuhkan, jadi orang itu tidak hanya berfikir kepada jabatan pemerintahan saja, tidak hanya berfikir kepada jabatan politik saja tapi orang itu juga dibutuhkan mengembangkan kemampuan enterpreneurnya di dunia usaha, dan itu tidak kalah terhormatnya, orang orang yang bergerak dalam bidang itu. Apalagi seorang enterpreneur dia bisa membuka lapangan kerja artinya dia bisa memberikan sesuatu kepada masyarakat. Nah kesadaran tentang pentingnya enterpreneur itu bisa dibangun dalam dunia kepemudaan melalui organisasi kepemudaan. Jadi organisasi kepemudaan itu sebagai basis mengembangkan kemampuan enterpreneurship itu saya kira tidak cukup, kesadarannya yang penting tapi basisnya memasuki asosiasi dunia usaha, sama dengan misalnya organisasi pemuda dipakai basis memasuki dunia politik bisa saja kan, dia sukses sebagai tokoh pemuda melalui organisasi kepemudaan kemudian dia masuk dalam organisasi politik, saya yakin organisasi politik itu secara terbuka akan menerima tokoh tokoh muda yang mempunyai kemampuan dalam kepemimpinan untuk memperkuat partai politiknya apakah itu Demokrat, Golkar, PPP, PAN, PDIP, PKS, HANURA, GERINDRA orang orang yang sudah mempunyai pengalaman kepemimpinan yang sudah teruji, terseleksi melalui mekanisme organisasi kepemudaan. Pemimpin itu kan orang orang yang terseleksi.

**Lampiran 9:****PROGRAM PELATIHAN PEMUDA ala GMKI**

GMKI memiliki sistem Pelatihan Kepemimpinan Pemuda tersendiri. Sistem itu disebut **PDSPK (Pola Dasar Sistem Pendidikan Kader)**

1. PDSPK merupakan sistem baku yang standar dalam Pelatihan Kepemimpinan kaum muda (dalam hal ini mahasiswa) dan wajib diterapkan di seluruh cabang di Indonesia.
2. PDSPK memiliki kerangka teori tertentu dengan indikator-indikator yang terukur, dengan jenjang tersendiri dan rentang waktu yang ditetapkan.
3. Kurikulum PDSPK, meski tidak melulu berisi tentang kepemimpinan, jelas mensyaratkan KARAKTER seorang PEMIMPIN.
4. PDSPK GMKI memiliki sejarah yang panjang. Setelah mengalami banyak perubahan dan proses adaptasi, PDSPK GMKI sudah dibuat demikian FLEKSIBEL dalam menghadapi konteks kekinian dan tantangan jaman.

***Ada tiga indikator dasar dalam PDSPK :***

1. SPIRITUALITAS
2. PROFESIONALITAS
3. INTEGRITAS

Dalam hal ini, PDSPK memperlengkapi kader GMKI kerangka ilmu, nilai dan keterampilan yang dibutuhkan melalui proses belajar (study) yang terarah.

Namun proses pembelajaran (learning) yang menyemai karakter kepemimpinan hanya diperoleh melalui proses *eksposur* dimana kader berhadapan langsung dengan realitas organisasi.

Pemimpin yang dibentuk oleh GMKI bukan hanya Pemimpin yang bersifat intelektual-akademik, melainkan juga Pemimpin yang ditempa oleh Pengalaman

Kepemimpinan bukan natur/talenta yang sudah melekat dalam diri seseorang sejak ia lahir, melainkan ditempa melalui proses. Oleh karena itu GMKI mengembangkan sistem PDSPK dan menciptakan kondisi yang sesuai dalam menghasilkan pemimpin-pemimpin yang berkualitas

Krisis, konflik, serta kegagalan merupakan kewajaran yang dialami oleh seseorang yang di-/ber- proses sebagai pemimpin

***Organisasi adalah ruang yang strategis***

Keberanekaan, gesekan kepentingan, perbedaan karakter dan pemahaman, konflik dan kesulitan merupakan lahan yang subur dalam menghasilkan pemimpin yang berkarakter dan berkualitas.

***Situasi tersebut melatih tiap kader GMKI untuk:***

1. Memahami diri sendiri dan orang lain
2. Mengembangkan keterampilan memimpin
3. Mengembangkan pola organisasi yang sistematis dan terarah
4. Mempraktikkan seni berkomunikasi, (diplomasi, negosiasi, mediasi, kompromi, dll)
5. Belajar mengatasi konflik secara sehat
6. Dan lain-lain

*Sebuah catatan dari Pengurus Pusat GMKI*