

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu 207.176.16 dari jumlah 237.641.326 total penduduk Indonesia. Dari total tersebut jumlah perempuan dan laki-laki yang perbandingannya hampir sama memiliki banyak penduduk perempuan muslim, yang biasa disebut muslimah. Sebenarnya tantangan global yang paling dihadapi perempuan khususnya muslimah, ialah perang ideologi dan pergeseran nilai. Gencarnya budaya luar yang bermuatan liberal mengancam nilai-nilai Pancasila dan ke-Islaman yang dianut muslimah. Budaya dan bermuatan liberal tersebut bebas masuk secara transparan ke Indonesia. Manifestasinya beragam, bisa berupa penyalahgunaan tren teknologi yakni gawai yang membuat pergaulan laki-laki dan perempuan semakin tanpa batas, materi hiburan yang melenakan atau melemahkan daya kritis dan analitis atas problema sosial, tren kecantikan yang keluar dari jalur Islam, hingga interaksi langsung dalam pergaulan laki-laki dan perempuan disetiap lini aktivitas kehidupan universal.

Melihat realitas yang ada bahwasanya yang telah dipaparkan diatas menyebabkan adanya liberalisasi tenaga kerja. Liberalisasi tenaga kerja berpotensi mengesampingkan tenaga kerja lokal. Muslimah sebagai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) penting memiliki banyak keterampilan dan terdidik untuk menghadapi persaingan tersebut. Letak permasalahannya berada pada *Human Development Index* (HDI) Indonesia, yang menempati peringkat ke-6 dibawah Negara-negara ASEAN lainnya. Data Asian Productivity Organization (APO) mencatat bahwa setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia ditahun 2012, hanya ada sekitar 4,3% tenaga kerja yang terampil. Masih jauh dari Filipina (8,3%), Malaysia (32,6%), dan Singapura (34,7). Dari data tersebut saat ini secara global bangsa kita dilanda keprihatian yang berkepanjangan. Terkait masalah-masalah sosial yang tidak kalah merajalelanya adalah kasus-kasus perempuan, seringkali perempuan didera seperti masalah ekonomi dan kesejahteraan. Sebagai salah satu contoh kasus saat ini adalah tidak stabilnya perekonomian negara, yang menjadikan perempuan harus mampu menghadapi masalah tersebut agar tetap bisa bertahan hidup.

Pemerintah Indonesia mengambil solusi untuk mengatasi masalah itu dengan membenahi jalur pendidikan dan pelatihan kerja. Sayangnya, hal tersebut tidak integral dengan program lainnya seperti biaya pendidikan Indonesia tergolong mahal dan penyebaran beasiswa juga belum merata. Data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan bahwa anggaran pendidikan Indonesia masih terbilang rendah di dunia sekitar 3,4% dari PDB. Berikut data yang membuktikan lama sekolah masyarakat Indonesia menurut jenis kelamin adalah;

TABEL 1.1.

RATA RATA LAMA SEKOLAH (RLS) MENURUT JENIS KELAMIN DATA

Rata-rata Lama Sekolah (RLS) menurut Jenis Kelamin								
Tahun	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Laki-laki	7.91	7.98	8.06	8.14	8.24	8.35	8.41	8.56
Perempuan	6.89	6.96	7.03	7.09	7.23	7.35	7.50	7.65

Sumber: Data Badan Pusat Statistik tahun 2010-2017 diambil pada 11/01/2019

Dalam konteks ini, kebijakan tersebut membuktikan bahwa mahalnya biaya pendidikan menyebabkan rata-rata lama sekolah (RLS) masih tergolong rendah. Hal itu berimbas juga pada perempuan. Di tengah persaingan nasional dan internasional, Indonesia yang masih menganut budaya patriarki dimana perempuan yang dianggap hanya aktif di ranah domestik membuat pendidikan bagi kaum perempuan masih dinomor duakan, sehingga ketimpangan angka RLS antara perempuan dengan laki-laki masih jauh di bawah.

Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) tahun 2004 menunjukkan bahwa penduduk perempuan usia 10 tahun ke atas yang tidak atau belum pernah sekolah berjumlah dua kali lipat penduduk berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat perbandingan 10,90% : 4,92%. Pun demikian ditengah gencarnya persaingan tersebut masih banyak aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk menguatkan fakta bahwa perempuan masih jauh kualitasnya dibandingkan laki-laki, seperti beberapa contoh bentuk nyata kurangnya kualitas perempuan dibandingkan laki-laki antara lain salah

satunya adalah penduduk berumur 10 tahun ke atas yang buta huruf yang dikemas dalam data sebagai berikut;

TABEL 1.2.

PENDUDUK BERUMUR 10 TAHUN KE ATAS YANG BUTA HURUF

Penduduk Berumur 10 Tahun ke Atas yang Buta Huruf (Persen)								
Tahun	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Laki-laki	4.19	4.01	3.72	3.23	2.92	2.61	2.83	2.53
Perempuan	8.47	8.88	8.31	7.69	5.86	5.95	6.41	5.64

Sumber: Badan Pusat Statistik tahun 2010-2017 diambil pada 11/01/2019

Jika dilihat berdasarkan data diatas, berdasarkan perbedaan jenis kelamin total buta aksara masih didominasi oleh perempuan. Meskipun pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Budaya (Kemendikbud) telah merumuskan upaya penuntasan buta aksara berdasarkan tiga katagori yaitu; pertama, daerah merah yakni kabupaten/kota yang persentase buta aksara di atas 4%. Kedua, komunitas adat terpencil khusus. Ketiga, daerah tertinggal, terdepan dan terluar (3T). Program tersebut masih belum dapat memberantas buta huruf secara keseluruhan sehingga sangat berdampak pada kualitas kehidupan masyarakat Indonesia khususnya perempuan.

Data-data di atas menunjukkan perbedaan kualitas perempuan dengan laki-laki di Indonesia yang membuktikan bahwasanya terjadi ketimpangan dalam pengembangan sumber daya manusia yang akhirnya berimbas terhadap berbagai permasalahan-permasalahan perempuan lainnya. Solusi yang ditawarkan pemerintah pun tidak integral seperti apa yang telah peneliti paparkan sebelumnya yang berdampak pada tingkat pengangguran perempuan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Hal itu berimbas pada angka pengangguran yang masih terbilang tinggi. Perempuan secara konstan selalu menempati posisi diatas dalam angka pengangguran

di Indonesia. Pendidikan menjadi aspek utama yang bertanggungjawab atas permasalahan tersebut, sebab tingkat pendidikan yang tinggi berbanding lurus dengan angka pengangguran yang rendah. Berikut adalah data tingkat pengangguran terbuka yang disebabkan permasalahan pendidikan di Indonesia:

TABEL 1.3.

TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA PENDUDUK BERUMUR 15
TAHUN KE ATAS

Kelompok Umur	2009		2010		2011		2012	
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
15-19	26.64	28.88	27.52	28.60	28.50	30.06	26.08	26.52
20-24	18.56	19.31	17.19	17.82	13.67	15.49	15.08	15.48
25-29	9.35	11.12	7.79	11.21	6.79	8.37	6.97	7.77
30-34	4.89	6.43	3.81	6.87	3.18	5.32	3.52	5.33
35-39	3.62	4.60	2.32	5.11	1.84	4.22	1.90	3.81
40-44	3.12	3.60	1.90	4	2.01	3.65	1.88	3.04
45-49	3.01	3.06	1.69	3.48	1.69	2.86	2.02	2.46
50-54	2.76	2.27	1.56	3.09	2.29	2.46	2.40	2.74
55-59	2.85	1.88	1.67	3.90	2.50	3.03	1.80	1.15
60-64	0.90	0.79	1.43	5.68	3.24	4.06	0.65	0.47
Jumlah	7.51	8.47	6.15	8.74	5.90	7.62	5.75	6.77

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010-2012 diambil pada 11/01/2019

Dari adanya beberapa contoh yang tampak oleh indra penglihatan kemudian dikuatkan oleh data-data yang telah peneliti paparkan, salah satu faktor penyebabnya adalah masih minimnya SDM perempuan, sehingga sulit untuk diajak bangkit disaat kondisi tidak stabil, sikap apatis yang masih ada disebagian masyarakat kita membawa

dampak yang tidak baik bagi perkembangan kaum perempuan khususnya, sehingga diharapkan ada satu pencerahan yang mampu membangkitkan semangat berintelektual dan memperbaiki diri. Jika menginginkan negara ini baik, sudah selayaknya para perempuannya juga baik, karena perempuan merupakan tiang negara.

Sebagai generasi penerus bangsa sudah menjadi komitmen perempuan untuk merespon persoalan-persoalan sosial dan segala ketimpangan yang ada agar mampu mengangkat martabat bangsa ini bangkit dari keterpurukan. Faktanya, kualitas perempuan di Indonesia masih tergolong rendah. Terutama segi kesehatan, pendidikan, ekonomi. Tak pelak, berbagai permasalahan timbul yang mengorbankan perempuan sungguh kompleks. Silang sengkabut permasalahan perempuan perlu diurai hingga ke akar permasalahannya, yakni diri perempuan dan lingkungan makro. Sungguh ironi, bila negara sebesar Indonesia, termasuk produsen sarjana terbanyak, masih terjadi kasus kekerasan terhadap perempuan, misalnya. Walaupun *Zero Tolerance Policy* telah diterapkan namun belum maksimal sampai sekarang, sehingga viktimisasi perempuan masih terus terjadi.

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

Dalam peningkatan kualitas perempuan dibutuhkan wadah-wadah yang dapat memberikan fasilitas untuk meningkatkan kapabilitas perempuan. Wadah-wadah tersebut biasanya berupa organisasi non-profit yang bergerak dibidang keperempuanan dan kaderisasi. Organisasi perempuan yang berkontribusi pada masa gerakan kemerdekaan antara lain Perkumpulan Kartinifonds di Semarang, Putri Merdeka di Jakarta, Wanita Rukun Santoso di Malang, Maju Kemuliaan di Bandung dan beberapa organisasi yang merupakan organisasi induk yang lebih besar adalah seperti Aisyah (Wanita Muhammadiyah), Puteri Indonesia (Wanita dari Pemuda Indonesia), Wanisa Taman Siswa dan Gerakan Wanita Indonesia (Gerwani). Setelah kemerdekaan organisasi perempuan di Indonesia kian menjamur, berbagai organisasi Mahasiswa juga membentuk organisasi-organisasi yang fokus terhadap permasalahan-

permasalahan perempuan seperti Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (KOHATI) dari Himpunan Mahasiswa Islam, Sarinah dari Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI), IMMA-Wati dari Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Sahabati dari Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII).

Sebelum dilakukannya penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai tentang pentingnya pengkaderan untuk mengurangi angka permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, antara lain Peran Organisasi Kepemudaan Dalam Membangun Karakter Pemuda Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Pribadi Pemuda (Studi Pada Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Anshor di Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah) yang membahas tentang peran Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Anshor di Kabupaten Sukoharjo dalam membangun karakter pemuda dan implikasinya terhadap ketahanan pribadi pemuda. Karakter yang dapat dibangun di organisasi tersebut, yaitu religius, tanggung jawab, disiplin, mandiri, kejujuran, amanah, peduli antar sesama, kerja sama, percaya diri, kreatif, pantang menyerah, kepemimpinan, toleransi, dan nasionalisme. Peran Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Anshor di Kabupaten Sukoharjo dapat berimplikasi terhadap ketahanan pribadi pemuda khususnya Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar), karena kegiatan yang lain tidak berjalan dengan efektif. Implikasi dari Pendidikan dan Latihan Dasar (Diklatsar) dapat membangun kepribadian yang mandiri, kebersamaan, percaya diri, berpegang teguh pada prinsip, dinamis, kreatif dan pantang menyerah. Selain itu skripsi yang berjudul Organisasi Perempuan sebagai Modal Sosial (Studi Kasus Organisasi Nasyiatul Aisyiyah di Sulawesi Tengah) yang menyatakan bahwa organisasi-organisasi menimbulkan pengaruh besar atas perilaku perempuan. Keberadaan organisasi Nasyiatul Aisyiyah yang sejak berdirinya ditujukan untuk menjadi gerakan putri Islam yang melaksanakan dakwah amarah munkar, senantiasa memiliki keterikatan pada pencerahan dan pemberdayaan perempuan menuju terwujudnya masyarakat madani, adalah suatu fakta bahwa organisasi ini merupakan modal sosial bagi bangsa Indonesia.

Karena landasan tersebut peneliti mengambil KOHATI sebagai objek penelitian yang dianggap mempunyai nilai untuk membantu memecahkan berbagai permasalahan perempuan menggunakan pengkaderannya yang terstruktur.

Pembentukan KOHATI dilandaskan pada kebutuhan pengembangan misi HMI secara luas dan kebutuhan adanya pembinaan HMI-wati yang lebih intens. Awal berdirinya KOHATI merumuskan tujuan yaitu meningkatkan kualitas dan peranan HMI-wati. Oleh karena itu, kualitas dan peranan HMI-Wati perlu didorong dan ditingkatkan. Seiring perkembangan zaman, tujuan KOHATI mengalami perubahan yaitu “Terbinanya Muslimah Berkualitas Insan Cita” berdasarkan rumusan tujuan tersebut, KOHATI memposisikan dirinya sebagai bagian integral dalam mencapai tujuan HMI (5 kualitas insan cita), yang berspesialisasi pada pembinaan HMI-wati untuk menjadi muslimah berkualitas insan cita.

Dinamika yang terjadi pada periode tersebut seperti halnya G30SPKI yang dipercaya dilakukan oleh Partai Komunis Indonesia, pada periode tersebut komunis melebarkan sayapnya ke perempuan Indonesia melalui Gerakan wanita Indonesia (GERWANI) dimana perang ideologi pancasila dan keIslaman semakin gencarnya dengan komunis. Maka KOHATI hadir dalam menjalankan fungsinya untuk menegakkan nilai-nilai pancasila dan keIslaman. Seperti halnya di kutip dari buku Lahirnya KOHATI yang ditulis oleh Pengurus Besar KOHATI periode 2013-2015 bahwasanya KOHATI merupakan fajar sidik dalam pembinaan mahasiswi Islam di Indonesia karena perannya yang sangat membantu dalam mempertahankan nilai pancasila dan keIslaman. Dengan dua arah program awal KOHATI yang utama yaitu peningkatan kualitas kader HMI-Wati dan integritas umat, KOHATI dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang ada saat itu.

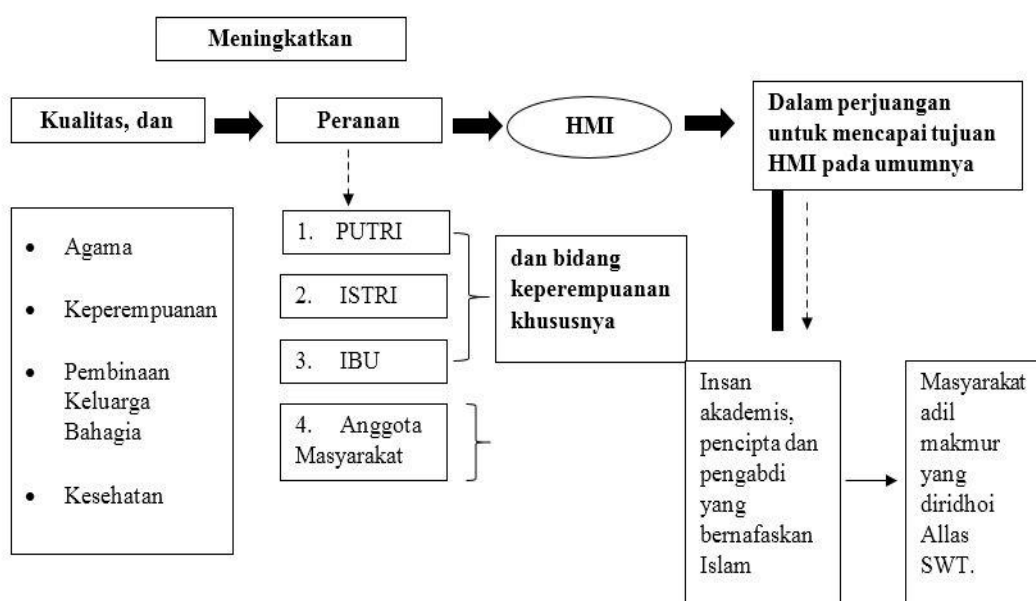
Tentunya KOHATI tidak bergerak sendiri, bersama 30 organisasi perempuan lainnya muncul koalisi organisasi perempuan Indonesia yaitu Kongres Wanita Indonesia (KOWANI) di daerah-daerah yang tampil dalam bentuk Badan Koordinasi Organisasi Wanita (BKOW) yang menjadi alat revolusi pergerakan perempuan sekaligus menjadi front nasional yang diandalkan untuk mengerahkan massa termasuk dalam pembentukan barisan sukarelati khususnya dalam melaksanakan Dwikora untuk mengganyang Malaysia.

Perkembangan Permasalahan keperempuanan di masyarakat perlu di respon HMI melalui KOHATI. Dalam hal ini, KOHATI memposisikan diri sebagai ujung tombak untuk mengantisipasi dan memelopori terjawabnya persoalan-persoalan keperempuanan dan anak. Secara internal, KOHATI melakukan pembinaan HMI-Wati

melalui aktivitas maupun pelatihan. Pembinaan tersebut tentunya tidak terlepas dari rangkaian aktivitas pengkaderan HMI. Adapun bentuk aktivitas dan pelatihan tersebut dijelaskan tersendiri dalam pedoman pembinaan KOHATI. Secara eksternal, setiap aktivitas dan gerakan KOHATI senantiasa membawa misi HMI dalam merespon persoalan keperempuanan dan anak serta mengawal kebijakan dan agenda yang pro perempuan dan anak. Melalui tujuan tersebut KORPS HMI-WATI (KOHATI) seharusnya hadir menjadi solusi ditengah tengah masyarakat dalam berbicara gerakan yang kemudian dapat menyentuh akar rumput (*grass root*), sehingga potensi dan kapasitasnya sebagai aktor intelektual dapat diejawantahkan dalam bentuk pengabdian yang jelas di seluruh lapisan masyarakat. Kemunduran basis gerakan yang hari ini dialami diberbagai kampus harus menjadi refleksi yang membangun supaya semangat perjuangan himpunan mahasiswa Islam kembali bangkit dan sesuai dengan apa yang dicita citakan dalam *mission* HMI tentunya dengan basis Nilai nilai dasar perjuangan.

Tujuan itu terbungkus dalam tujuan KOHATI yang melalui analisis dari berbagai perkembangan masalah yang ada di Indonesia dalam Skema Analisis Tujuan KOHATI yang disesuaikan dan disahkan setiap Musyawarah Nasional KOHATI berikut penjabarannya; *GAMBAR 1.1*.

SKEMA ANALISIS TUJUAN KOHATI



Sumber: Pedoman Dasar KOHATI

Konsep biopsikologis menghasilkan empiris perbedaan laki-laki dan perempuan. Perempuan termasuk dalam dimensi manusia yang hidup. Menurut teori Carl Gustav Jung, hidup merupakan proses aktif-kreatif ialah gerakan dinamis, dimana secara bertanggung jawab seseorang mengaktualisasikan dirinya. Beberapa kualitas tersebut digolongkan pada prinsip-prinsip feminitas (*eros*) berorientasi komunal (pemelihara hubungan antar manusia) dan maskulinitas (*logos*) berorientasi agentik (prestasi). Jung menjabarkan prinsip-prinsip tersebut dalam sebuah skema yang menyerupai simbol Yin dan Yang dalam konsep Konfusianisme, yang bermakna keseimbangan dan pengembangan diri yang utuh. Logos berasosiasi warna terang ialah prinsip salah satunya menguasai dan mengembangkan sifat kompeten. Sedangkan, eros diasosiasikan warna gelap berarti prinsip kecenderungan salah satunya memberikan cinta kasih terhadap sesama dan mengasuh segala potensi hidup. Teori tersebut sependapat dengan konsep pemikiran Sachiko Murata dalam bukunya *The Tao of Islam* yang mengadopsi pemikiran-pemikiran madzhab Ibnu Al'Arabi.

Dari pengembangan diri yang utuh oleh seorang muslimah khususnya HMI-Wati, ialah proses aktif dan kreatif yang menuju pada aktualisasi berbagai potensi, khususnya berkeluarga dan berkarya, agar mampu menyesuaikan diri secara fleksibel terhadap perubahan sosial. Sehingga, dalam konsep psikologi gender, tidak ada lagi perbedaan jenis kelamin yang superioritas-inferioritas antara laki-laki dan perempuan, namun pengembangan cirri yang khas keduanya untuk bekerjasama. Aspek-aspek status sosial perempuan (lingkungan pergaulan, *prestise*, hak dan kewajiban) meliputi ekonomi dan kekuasaan sosial, serta status perempuan meliputi reproduksi dan produksi perlu diperlakukan adil dalam masyarakat dan HMI-Wati perlu berperan aktif di dalamnya. Karena, Islam menganjurkan antara laki-laki dan perempuan harus sama-sama dalam *amarma'ruf nahimunkar* yang merupakan sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat digunakan dalam syariat Islam.

Komunikasi organisasi sendiri mempunyai peran penting dalam pengkaderan KOHATI karena merupakan sebuah perilaku pengorganisasian yang terjadi (di dalam suatu organisasi) dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu melakukan transaksi dan memberi makna atas apa yang telah terjadi sehingga menjadi alat penting

untuk mencapai tujuan organisasi yaitu peningkatan kapasitas dan kapabilitas kader KOHATI.

Keberhasilan pengkaderan KOHATI melalui proses komunikasi organisasi yang dikemas sedemikian rupa dalam bentuk pendidikan formal dan non-formal dibuktikan dalam setiap jenjang pengkaderan yang dijalani oleh KOHATI. Output yang dihasilkan mencetak kader-kader yang militan di setiap kampus yang ada. Mereka menjadi motor-motor penggerak gerakan mahasiswi dalam meningkatkan kapasitas mahasiswi dalam bentuk kajian-kajian keperempuanan, kajian isu kekinian sebagai respon terhadap suatu permasalahan yang dalam beberapa kasus berakhir dalam bentuk aksi demonstrasi.

KOHATI memiliki keunggulan dimana penggeraknya merupakan mahasiswa yang memiliki independensi dan idealisme yang membara. Dimana kepentingan-kepentingan pribadi selalu dikesampingkan demi bergeraknya roda tujuan organisasi tanpa afiliasi dengan organisasi/partai manapun. Hal ini menjadi *previlage* tersendiri dibandingkan organisasi ekstra lainnya yang memiliki afiliasi dengan organisasi besar lainnya atau bahkan partai-partai di Indonesia.

Efektifitas roda komunikasi organisasi yang diutamakan seperti independensi sebagai mahasiswa dalam organisasi ini di maktubkan pada pedoman pengkaderan untuk menjaga kader agar tidak melenceng dari nilai-nilai tersebut. Didukung oleh perangkat ideologi organisasi berupa Nilai-nilai dasar perjuangan (NDP) yang berlandaskan nilai Islam yang dikorelasikan dengan kemanusiaan, sosial, ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan landasan perjuangan yang juga dibukukan menjadikan bentuk komunikasi efektif untuk menyeragamkan pola pengkaderan bagi gerakan yang dilakukan oleh seluruh KOHATI di Indonesia.

Perkembangan yang masif organisasi ini membuahkan tersebarnya berbagai cabang tersebar pada kota/kabupaten hampir diseluruh Indonesia, yang membuktikan bahwa KOHATI memang benar-benar menyentuh semua elemen mahasiswi dari perguruan tinggi ternama hingga perguruan tinggi yang ada di kota/kabupaten kecil di Indonesia. Tercatat 217 Cabang pada Musyawarah Nasional KOHATI XXIII yang dilaksanakan di Ambon pada Maret 2018.

Dengan demikian, jika KOHATI sudah mampu menciptakan pengaruh yang besar terhadap progresifitas pengkaderan di basis kampus maka potensinya sebagai aktor intelektual dan gerakan perempuan dapat dinyatakan berhasil bangkit dari kemunduran. Yang ditekankan pada KOHATI adalah perempuan harus menjadi motor penggerak untuk mewujudkan cita-cita himpunan dalam konteks kebangsaan, tidak hanya sekedar menjadi bagian yang sekedarnya saja sehingga hampir dianggap tidak berpengaruh apa-apa dalam menuntaskan persoalan masyarakat dan bangsa.

Dengan hal demikian, maka dirasa sangat perlu untuk mengetahui pola komunikasi yang terjadi dalam organisasi agar dapat menjadi salah satu rujukan dalam proses pengkaderannya khususnya dalam pola komunikasi karena hal itu merupakan poin penting demi berjalannya pengkaderan yang baik dalam organisasi KOHATI.

Pola komunikasi yang ada dalam KOHATI Cabang Bandung melalui pra riset yang dilakukan peneliti memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan terkhusus pada hal-hal teknis mengenai koordinasi dan instruksi yang dilakukan selama berlangsungnya pengkaderan di organisasi.

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

Kota Bandung yang merupakan kota perjuangan juga memiliki organisasi perempuan ini, dimana tonggak perjuangan organisasi ini menyentuh akar rumput mahasiswa dan masyarakat Kota Bandung. Oleh karena itu peneliti mengambil studi kasus Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (KOHATI) Cabang Bandung sebagai gambaran organisasi dengan sistem pengkaderan yang matang yang dan memiliki literatur yang sistematis yang dikemas dalam sebuah pedoman pengkaderan dan disahkan pada Musawarah Nasional KOHATI (Hasil Munas KOHATI 2018).

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

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

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

1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah peneliti jabarkan, fokus penelitian ini adalah pola komunikasi organisasi pada sistem pengkaderan kader Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (KOHATI) Cabang Bandung.

1.3. Identifikasi Masalah

“Bagaimana pola komunikasi pengkaderan kader Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (KOHATI) Cabang Bandung?”

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk menggambarkan pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan kader Korps Himpunan Mahasiswa Islam-Wati (KOHATI) Cabang Bandung.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Ilmu Komunikasi khususnya pola komunikasi organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk pengembangan mata kuliah komunikasi organisasi.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk mengedukasi masyarakat khususnya perempuan Indonesia agar mampu

menjalankan perannya secara maksimal menggunakan pola komunikasi organisasi sepertihalnya pengkaderan di KOHATI Cabang Bandung.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pengurus maupun kader-kader KOHATI se-Indonesia pada umumnya dan Cabang Bandung pada khususnya dalam penerapan pola komunikasi organisasi dalam pengkaderan.

1.6. Waktu dan Periode Penelitian

TABEL 1.4.

WAKTU DAN PERIODE PENELITIAN OLEH PENELITI

No	Tahapan	Bulan, Tahun 2019																					
		DES				JAN				FEB				MAR				APRIL					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Mencari informasi awal penelitian	■	■	■	■																		
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■										
3	Desk Evaluation Seminar Proposal											■	■										
4	Pengumpulan dan Pengolahan data											■	■	■	■								
5	Penyusunan Data Bab 4-5															■	■	■	■				

