

**KOMUNIKASI INSTRUKSIONAL HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM  
CABANG PEKANBARU DALAM MEMBENTUK KEPERIBADIAN  
KADER**

**Oleh: Pebrizon**

**Email: pebrizon@gmail.com**

**Pembimbing: Genny Gustina Sari, M.Si, M.I.Kom**

Jurusan Ilmu Komunikasi – Konsentrasi Manajemen Komunikasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau  
Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277

**ABSTRACT**

*Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Pekanbaru is one of Himpunan Mahasiswa Islam's branch with is located in Pekanbaru. Himpunan Mahasiswa Islam Pekanbaru has a developing process in implementation of its function. The development program in HMI held in sustainable training with started in Basic Training (First Member Training). This research was intended to learn about instructional communication process, instructional communication method, instructional communication tool, and communication issue in membering process in HMI Pekanbaru.*

*This research is using qualitative research method with the informant's selection used purposive technique, with selecting eight chosen informants that is a chairman, two administrators, and five instructors HMI Pekanbaru. The object of research is the activities of instruction communication HMI Pekanbaru to build the regeneration's personality. The sampling method used observation, interview, and documentation. In the order to gain the valid data in this research, researcher participate, take part in extension way and triangulation.*

*The result of this research shows personality forming that begin with Basic Training process (LK 1). Instruction communication process consist of three phases that is pre-training phase, training, post-training. The most intense communication happens in training phase. The using method consist of lecture, debating discussion, brain storming, focus group discussion, demonstration, stimulation, projection or line of duty. The lecture method is the likely method used by instructor. Instructional method is used visual media, audio media, and audiovisual media. The most used media is visual media. The issue of instructional communication consist of psychology issue and technical issue.*

*Keyword : instructional communication, regeneration, HMI*

## PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan peristiwa sosial yaitu peristiwa yang terjadi ketika manusia berinteraksi dengan manusia yang lain. Bila individu-individu berinteraksi dan saling mempengaruhi, maka terjadilah : 1). Proses belajar yang meliputi aspek kognitif (berfikir) dan afektif (merasa), 2). Proses penyampaian dan penerimaan lambang-lambang atau disebut komunikasi, dan 3). Mekanisme penyesuaian diri seperti sosialisasi, bermain peran, identifikasi, proyeksi, agresi, dan lain-lain. Dari proses terjadinya komunikasi itu, secara teknis pelaksanaan, komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sesuai dengan kemampuan maka penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu pula kepada orang yang menyampaikan pesan itu kepadanya (Hardjana, 2006:11).

Himpunan Mahasiswa Islam atau disingkat HMI adalah organisasi mahasiswa yang didirikan di Yogyakarta pada tanggal 5 februari 1947 dengan tujuan yaitu "Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian, yang bernafaskan islam, dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah SWT". Untuk menciptakan kepribadian kader HMI yang seperti pada tujuan HMI tersebut, maka HMI menjalankan fungsinya sebagai organisasi kader, dimana setiap kader HMI diharapkan mampu menjalankan *mission* HMI.

Perkaderan di dalam HMI dibagi kedalam beberapa tahap yaitu berupa Latihan Kader, Pengembangan, dan Pengabdian. Aktifitas perkaderan dilaksanakan oleh seluruh struktur organisasi HMI dari Pengurus Besar hingga ke tingkat Pengurus Komisariat. Adapun yang dapat menjadi kader HMI adalah Mahasiswa Islam yang terdaftar pada Perguruan Tinggi dan/atau yang sederajat yang ditetapkan oleh Pengurus Cabang HMI /Pengurus Besar HMI.

HMI cabang Pekanbaru adalah salah satu cabang HMI yang berdiri di kota Pekanbaru, berdiri pada tanggal 20 Oktober 1963 dengan Ketua Umum pertamanya Drs. Daruby Lahasy (almarhum).

Dokumen Hasil-Hasil Kongres HMI XXIX di Pekanbaru yang dikeluarkan oleh Pengurus Besar HMI pada tahun 2016 menyebutkan bahwa HMI cabang Pekanbaru tercatat setidaknya dua kali dipercayakan menjadi tuan rumah kongres Nasional HMI, yakni kongres ke XIX pada tahun 1992 dan kongres XXIX pada tahun 2015. HMI Cabang Pekanbaru telah dua kali berhasil memenangkan posisi sebagai tuan rumah Kongres. Keberhasilan tersebut mengindikasikan bahwa kader-kader HMI Cabang Pekanbaru tidak kalah bersaing dengan kader-kader HMI cabang lain, bahkan dapat dikatakan melebihi kualitas kader-kader cabang lain jika dilihat dari sudut pandang perebutan posisi sebagai tuan rumah kongres, mengingat untuk menjadi tuan rumah kongres, cabang Pekanbaru harus bersaing dengan 210 cabang HMI dari seluruh indonesia.

Dari segi kepemimpinan kader, HMI cabang Pekanbaru dari waktu ke waktu telah banyak mendistribusikan kader-kadernya untuk menjalankan roda organisasi bahkan menjadi pemimpin dalam organisasi intra-kampus. Di luar kampus kader HMI juga banyak menggerakkan dan memimpin organisasi-organisasi paguyuban mahasiswa.

HMI cabang Pekanbaru juga telah banyak melahirkan tokoh-tokoh dari berbagai lini profesi, baik Politikus, Akademisi, Peneliti, Pengusaha dan banyak lagi bidang profesi yang di tangani oleh alumni HMI. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil perkaderan di HMI tidak hanya bermanfaat untuk organisasi saja, melainkan juga kedalam keseharian setiap kader HMI bahkan setelah mereka dinyatakan menjadi alumni sekalipun, kaderisasi di HMI memberikan pengaruh yang signifikan dalam kehidupan kader dan alumni HMI.

Prestasi-prestasi yang dicapai oleh kader-kader HMI Cabang Pekanbaru tentu sedikit banyaknya telah dipengaruhi oleh sistem kaderisasi yang pernah dijalannya selama menjadi kader HMI, selain hal tersebut keberhasilan HMI Cabang Pekanbaru melanjutkan estafet organisasi semenjak tahun 1963 hingga saat ini juga dapat menjadi indikator keberhasilan kaderisasi dalam tubuh HMI. faktor yang turut mempengaruhi keberhasilan perkaderan HMI dapat diteliti dari sudut pandang Ilmu Komunikasi, khususnya Komunikasi Instruksional.

Komunikasi Instruksional sendiri adalah Komunikasi yang ditujukan pada aspek-aspek

operasional pendidikan, terutama aspek pembelajaran sasaran (Yusuf, 2010:5). Dalam hal HMI, sasaran yang dimaksud tentunya adalah kader HMI itu sendiri.

Sebagaimana tujuan daripada komunikasi instruksional, perkaderan di HMI ditujukan untuk menciptakan perubahan pada diri individu-individu yang mengikuti perkaderan HMI, perubahan tersebut dalam bentuk perubahan kognitif, afektif dan psikomotorik. Perkaderan di HMI dilakukan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan. Disamping itu kader HMI adalah merupakan anggota suatu organisasi (HMI), dengan demikian jelaslah bahwa kader HMI merupakan sasaran daripada Komunikasi Instruksional, dimana komunikasi instruksional dilaksanakan dalam proses perkaderan di HMI.

Uraian diatas menyiratkan bahwa bahwa kaderisasi di HMI tidak dapat dipisahkan dengan proses komunikasi instruksional. Jika perkaderan di HMI adalah sebuah proses komunikasi instruksional, maka itu artinya HMI sangat bergantung kepada komunikasi instruksional itu sendiri, sehingga pertanyaan penulis adalah bagaimana komunikasi intruksional berlangsung dalam perkaderan HMI sehingga HMI masih dapat menjalankan fungsinya sebagai organisasi kader sampai saat ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi Instruksional**

Kata Instruksional berasal dari kata *instruction*, yang memiliki arti pengajaran, perintah atau instruksi. “Menurut *Webster’s Third International Dictionary of The English Language* menjelaskan

bahwa instruksional berarti memberi pengetahuan atau informasi khusus, memberikan keahlian atau pengetahuan dalam berbagai bidang seni atau spesialisasi tertentu. Disini juga dicantumkan makna lain yang berkaitan dengan Komando atau Perintah” (Yusuf, 2010:57).

Yusuf (2010:57) menjelaskan bahwa komunikasi instruksional berarti komunikasi dalam bidang instruksional yaitu untuk memahami pihak sasaran (komunikas) dalam hal adanya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik di masa yang akan datang, perubahan perilaku yang dimaksud terutama pada aspek kognisi, afeksi dan konasi atau psikomotor (Yusuf, 2010:06). Adapun perbedaan komunikasi intruksional dengan komunikasi pendidikan adalah seperti yang diterangkan Yusuf :

“Komunikasi secara murni mempunyai bidang garapan yang umum dan luas karena meliputi segala aspek kehidupan manusia. Dalam pendidikan, bidang kajiannya ditekankan pada aspek-aspek pendewasaan atau pemandirian manusia secara utuh. Sedangkan untuk bidang instruksional bersifat lebih langsung menyentuh sasaran-sasaran yang lebih praktis dan operasional mengenai strategi atau metode dalam melaksanakan tindakan komunikasi dengan harapan terjadi proses perubahan perilaku pada pihak sasaran pada situasi yang berbeda-beda” (Yusuf, 2010:06).

Media instruksional dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran pada kegiatan komunikasi instruksional yang digunakan untuk memberikan kelancaran proses pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, komunikasi

instruksional tidak selalu berjalan mulus karena akan selalu ada hambatan yang menghalangi kelancaran komunikasi instruksional.

Hambatan yang terjadi dapat berasal dari diri komunikan, media atau saluran, dan juga dari komunikator.

### **Kepribadian**

Definisi yang paling sering digunakan dari kepribadian oleh Gordon Allport hampir 60 tahun yang lalu. Ia mengatakan bahwa kepribadian adalah “ organisasi dinamis pada masing-masing sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungannya” (Robbins & Judge, 2008:50). Banyak penulis yang memberikan defenisi kepribadian yang berbeda, tetapi pada umumnya ada kesamaan, yaitu sesuatu yang unik pada diri seseorang jika berinteraksi dengan orang lain atau lingkungannya.

Soehardi (2003:26) menyatakan bahwa kepribadian adalah unik, karena tidak ada orang yang sama persis dengan orang lain, paling-paling hanya mirip saja. Terlepas dari bagaimana kiranya kepribadian didefinisi, ada sejumlah prinsip tertentu yang pada umumnya oleh para ahli psikologi adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian adalah suatu keseluruhan yang terorganisasi, apabila tidak, individu tidak mempunyai arti;
2. Kepribadian kelihatannya diorganisasi dalam pola tertentu. Pola ini sedikit banyak dapat diamati dan diukur;
3. Walaupun kepribadian mempunyai dasar biologis, tetapi perkembangan khususnya

adalah hasil dari lingkungan sosial dan kebudayaan;

4. Kepribadian mempunyai beberapa segi yang dangkal, seperti sikap untuk menjadi pemimpin, dan inti yang lebih dalam seperti sentimen mengenai wewenang atau etik kerja;
5. Kepribadian mencakup ciri-ciri umum dan khas. Setiap orang berbeda satu sama lain dalam beberapa hal, sedangkan dalam beberapa hal serupa". (Winardi, 2004:219)

Sofyandi (2007:74), mengemukakan bahwa kepribadian ialah seperangkat karakteristik yang relative mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh Faktor-faktor keturunan dan faktor-faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan.

Kast dan James (2002:350), memberikan batasan tentang kepribadian seseorang merupakan kombinasi yang kompleks dari sifat fisik dan mental, nilai-nilai, sikap, kepercayaan, selera, minat kebiasaan, dan ciri-ciri lain yang membentuk suatu diri yang unik (*unique self*). Oleh sebab itu yang dimaksud dengan kepribadian dalam tulisan ini adalah kombinasi daripada karakteristik-karakteristik mental dan fisik yang tampak unik dan stabil pada seseorang yang sering timbul pada waktu ia berinteraksi dengan orang lain atau lingkungan.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kualitatif, dengan penyajian analisis secara deskriptif, dimana penelitian menghasilkan penemuan-penemuan

yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dari cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Metode kualitatif dipilih dengan pertimbangan lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara penulis dengan informan, lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi, meskipun mempunyai bahasa bias peneliti.

Metode kualitatif yang digunakan adalah pendekatan dengan perspektif fenomenologi. Kedudukan penulis dalam penelitian ini sebagai instrument penulis harus mencakup segi responsive, dapat menyesuaikan diri, menekankan kebutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, menproses data secepatnya dan memanfaatkan kesempatan untuk mengklarifikasi dan mengikhtisarkan serta memanfaatkan kesempatan mencari respon yang tidak lazim atau *idiosinkratik* (moleong, 2005:9).

Penelitian deskriptif kualitatif bermaksud untuk memberikan uraian mengenai gejala sosial yang diteliti secara mendalam. penulis mendeskripsikan suatu gejala berdasarkan situasi dan pengamatan yang dijadikan dasar dari ada tidaknya suatu gejala yang diteliti (Slamet, 2006:7).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN Proses Komunikasi Instruksional dalam kaderisasi HMI Cabang Pekanbaru**

Pelaksanaan LK I dibagi kedalam tiga tahap, yakni tahap *pra training*, *training* dan *pasca training*. masing-masing tahap merupakan

proses komunikasi instruksional yang saling berkaitan.

Tahap *pra training* diawali dengan proses rekrutmen atau penjarangan calon kader, dilanjutkan dengan proses *screening* tertulis dan *screening* lisan. proses *screening* tertulis ditujukan untuk mengukur kemampuan akademis calon kader. hal ini dimaksudkan agar instruktur HMI dapat memahami karakteristik calon kader secara umum. *Screening* lisan atau wawancara dilaksanakan dalam rangka memberikan gambaran-gambaran umum kepada calon kader tentang suasana *training* yang akan mereka hadapi jika mereka dinyatakan lulus *screening* tersebut. selain itu, instruktur HMI yang tergabung dalam team *screener* menggali secara detail karakteristik dan kepribadian serta kemampuan akademis calon peserta.

Proses komunikasi yang terjadi pada tahap *pra training* ini adapun yang bertindak sebagai komunikator dalam proses ini adalah instruktur HMI yang berperan sebagai *team screener*, pesan yang disampaikan adalah selayang pandang tentang *training* LK I HMI, memberikan pertanyaan pertanyaan kepada calon peserta *training*. media yang digunakan dalam *screening test* melalui dua media yaitu media tulisan dan media lisan. sementara yang menjadi komunikan adalah calon peserta *training*, sedangkan *feedback* yang diharapkan adalah informasi-informasi terkait calon peserta *training*.

Tahap kedua dari proses LK I ini adalah tahap *training*. tahap ini menjadi tahap inti dari keseluruhan proses LK I yang di selenggarakan. Proses komunikasi instruksional dalam tahap ini cukup rumit. yang

berperan sebagai komunikator dalam proses ini pada dasarnya adalah *master of training*. dalam menjalankan tugasnya *master of training* dibantu oleh dua orang *wakil master of training* (WAMOT). salah satu WAMOT ditugaskan untuk mengurus administrasi dan berkoordinasi dengan pihak-pihak lainnya. WAMOT lainnya akan ditugaskan memastikan *training* berjalan dengan lancar. *master of training* juga dibantu oleh tim pemandu yang terdiri dari instruktur HMI lainnya. dalam beberapa kasus tim pemandu juga kadang-kadang dibantu oleh anggota HMI lainnya yang bukan instruktur dan dianggap memenuhi kriteria oleh *master of training*. dalam hal penyampaian materi dalam forum, *master of training* akan dibantu oleh instruktur lainnya yang disebut dengan pemateri. dalam hal pemateri berhalangan hadir, maka tugas mengisi materi akan diambil alih oleh *master of training*.

Pesan yang disampaikan dalam *training* LK I adalah agar peserta *training* dapat menjadi kader HMI dan berusaha untuk mencapai cita-cita HMI, yakni mewujudkan masyarakat yang adil makmur dan diridhoi Allah.SWT. adapun dalam penyampaian pesan ini dibagi kedalam paket materi yang terdiri dari materi wajib dan materi muatan lokal atau materi tambahan. materi wajib sendiri diatur sedemikian rupa melalui pedoman perkaderan HMI dan berlaku secara nasional atau menyeluruh disemua cabang HMI di seluruh indonesia. adapun materi wajib tersebut yaitu 1). Konstitusi HMI, 2). Sejarah Peradaban Islam dan HMI, 3) Mission HMI, 4). Nilai-Nilai Dasar Perjuangan HMI, 5).

Kepemimpinan, Manajemen, dan Organisasi. Materi tambahan adalah materi selain lima materi wajib yang disebutkan diatas dan tidak diatur secara spesifik dalam pedoman perkaderan HMI. Materi tambahan diatur oleh *Master Of Training* dan ditujukan untuk menunjang materi wajib serta diharapkan dapat memperkaya kompetensi kader HMI. Adapun materi tambahan yang diterapkan di HMI Cabang Pekanbaru diantaranya 1). Motivasi Organisasi, 2). Teori Perubahan Sosial dan Pergerakan Mahasiswa. 3). Administrasi keprotokoleran dan kesekretariatan. 4). Etika diskusi dan Teknik Persidangan, 4). Pergerakan perempuan dan Korps HMI-Wati (KOHATI).

Efek yang dihasilkan dari *training* ini sejatinya adalah perubahan sikap. Perubahan sikap yang diharapkan juga meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik peserta *training*. perubahan ini diharapkan dapat mengarah kepada kepribadian kader HMI dan perilaku organisasi secara komunal serta mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Tahap terakhir dari LK I adalah tahap *pasca training*. pada tahap ini *training* dinyatakan telah selesai dan memasuki babak baru bagi para kader HMI yang dinyatakan lulus LK I dan disumpah menjadi Anggota HMI. para anggota baru ini akan diawasi dan dikontrol agar setiap aktifitasnya dapat sejalan dengan tujuan organisasi, aktif dalam setiap kegiatan HMI serta dapat menjaga nama baik organisasi. dalam hal pengawasan anggota baru, *Master Of training* HMI melalui Badan Pengelola Latihan HMI Cabang Pekanbaru akan

menyerahkan tugas ini kepada bidang Pembinaan Anggota HMI Cabang Pekanbaru untuk selanjutnya dibina di komisariat masing-masing melalui bidang Penelitian, Pengembangan dan pembinaan anggota (PPPA) HMI komisariat yang bersangkutan. instruktur HMI akan tetap melakukan pengawasan dan kontrol melalui *follow-up* dan *upgrading* anggota baru tersebut agar tetap *istiqomah* dalam jalan perjuangan HMI serta mengulang kembali materi-materi yang pernah diperolehnya selama training LK I. Enam bulan setelah LK I anggota HMI yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam pedoman perkaderan HMI dapat mengikuti *Intermediate Training* (LK II) dan seterusnya.

### **Metode Komunikasi Instruksional dalam Perkaderan HMI Cabang pekanbaru**

Metode-metode yang digunakan dalam *training* LK I yaitu : 1) *Brain Storming*, 2). *Focuss Group Discussion*, 3). Ceramah, 4). diskusi, 5). tanya Jawab. 6) simulasi, 7) demonstrasi dan, 8). metode proyek atau pemberian tugas. Metode-metode diatas pada dasarnya selalu digunakan dalam setiap *training*, namun demikian metode yang paling dominan adalah metode ceramah, metode ceramah ini kemudian dikolaborasi dengan penggunaan metode-metode lainnya selama cukup menunjang penyampaian materi.

Metode *brain storming* biasanya menjadi metode utama pada materi Nilai-Nilai Dasar Perjuangan HMI dimana pemateri hanya bersifat sebagai fasilitator, sementara materi berjalan sesuai dengan

perkembangan forum. hal ini dimungkinkan karena Nilai-Nilai dasar Perjuangan HMI memiliki target yaitu penanaman Nilai-Nilai.

Metode ceramah pada umumnya menjadi metode utama dalam setiap materi dalam *training* LK I selain materi Nilai-Nilai Dasar Perjuangan HMI. pada penerapannya metode ceramah disempali dengan metode-metode lain, terutama metode tanya jawab dan focuss group discussion.

Metode demonstrasi paling ketara digunakan dalam materi tambahan perubahan sosial dan pergerakan mahasiswa, biasanya dalam penyampaian materi ini metode utamanya tetap metode ceramah. penyampaian materi ini akan lebih efektif jika pemateri berkesempatan melakukan simulasi.

Metode simulasi menjadi primadona dalam penyampaian materi Etika diskusi dan Teknik persidangan. dalam pelaksanaannya instruktur terlebih dahulu menyampaikan materi dalam metode ceramah, kemudian ketika materi selesai disampaikan akan dilanjutkan dengan metode tanya jawab, hal ini untuk memastikan peserta training memahami materi dengan baik. setelah pemateri merasa peserta cukup memahami materi, pemateri akan menyerahkan forum kepada instruktur pemandu atau *master of training* untuk kemudian mengadakan simulasi persidangan. di HMI Cabang pekanbaru sendiri simulasi Teknik persidangan diberikan alokasi waktu khusus yang cukup panjang, penyampaian materi biasanya dilakukan dari jam 8.00 hingga jam 11.00, kemudian dilanjutkan simulasi teknik persidangan hingga azan subuh.

Metode proyek dilakukan dengan memberikan tugas berupa menghafal ayat alquran surat asshof ayat 1 (satu) sampai 5 (lima) beserta artinya, dan anggaran dasar HMI pasal 1 (satu) sampai 10 (sepuluh). hafalan ini adalah wajib bagi setiap peserta *training* LK I HMI. hafalan ini biasanya disetorkan sebelum melaksanakan *post-test* dan penentuan kelulusan peserta.

### **Media komunikasi instruksional dalam perkaderan HMI Cabang Pekanbaru**

Media yang biasa digunakan dapat digolongkan menjadi tiga golongan yaitu media Audio, Media Visual, dan Media Audio Visual.

Media Audio yang digunakan adalah musik dan cuplikan pidato dengan penggunaan *speaker*.

Media visual yang digunakan diantaranya Papan tulis, slide materi menggunakan infokus, brosur, serta alat peraga yang dapat menunjang penyampaian materi.

Media audio visual yang digunakan adalah pemutaran film atau video pendek dengan memanfaatkan infokus dan *speaker*.

Media yang paling sering digunakan adalah papan tulis. hal ini disebabkan oleh keterbatasan infrastruktur yang dapat disediakan oleh panitia penyelenggara maupun oleh pihak pengelola *training*. namun demikian penggunaan media seadanya seperti ini tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan penyampaian materi, hal ini disebabkan karena instruktur HMI memang sejatinya sudah dibekali kemampuan menyampaikan materi dengan baik dengan media seadanya dan dalam kondisi dan situasi yang bagaimanapun, selain itu juga teknis

penyampaian materi telah dikoordinasikan dengan *master of training* sehingga proses penyampaian materi dapat direncanakan dengan baik.

### **Hambatan Komunikasi Instruksional dalam Kaderisasi HMI Cabang Pekanbaru**

Perkembangan peserta selama *training* dikontrol sedemikian rupa oleh *master of training* dengan demikian diharapkan perkembangan peserta dapat mengarah sesuai target *training* yang dilaksanakan. Selain itu *master of training* juga akan memberikan test berupa *mid-test* dan *post-test* untuk mengukur perkembangan pemahaman peserta selama *training* agar kualitas perkaderan senantiasa terjaga dan berjalan dengan baik, melalui kontrol yang ketat seperti ini diharapkan *master of training* dapat mengambil kebijakan yang tepat dan penyelesaian masalah yang cepat selama *training* berlangsung. penulis berasumsi hal ini berpengaruh pada minimnya kendala yang berarti yang dihadapi dalam pengelolaan *training* seperti yang dikemukakan oleh hampir semua informan penulis.

Dalam pelaksanaan LK I, hambatan hambatan, baik secara teknis maupun psikologis tentu pernah terjadi. hambatan-hambatan yang bersifat teknis yang pernah terjadi diantaranya ketersediaan instrumen-instrumen pendukung, seperti ketersediaan air bersih, listrik, bahkan juga media komunikasi. selain itu juga tidak jarang terjadi pemateri yang bersangkutan berhalangan hadir untuk mengisi materi. dari segi psikologis tidak dapat dinafikan bahwa *mood* peserta, letih, lelah, dan mengantuk tentunya

merupakan sebuah hambatan yang dapat mempengaruhi keberhasilan *training*. namun demikian dalam *training* di HMI hambatan-hambatan seperti yang tersebut diatas tidaklah menjadi persoalan besar.

Hal seperti itu sudah sering bahkan hampir selalu terjadi dalam *training* di HMI sehingga *master of training* beserta tim pengelola telah memiliki strategi-strategi yang terbilang matang dalam menyikapi masalah-masalah ini sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap pencapaian hasil *training*.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian pada penulisan ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembentukan kepribadian dimulai dari proses *basic training* (LK I HMI). Proses komunikasi instruksional dalam LK I dibagi kedalam tiga tahap yaitu tahap *pra training*, *training* dan *pasca training*. dalam *pra training* dilaksanakan *screening* baik lisan maupun tulisan yang bertujuan agar instruktur dapat memahami karakteristik calon peserta sebagai acuan pengambilan keputusan selama *training*. Dalam *training* peserta akan dibina dalam bentuk penyampaian materi dan melakukan kontrol terhadap kegiatan sehari-hari peserta agar pencapaian tujuan *training* dapat dimaksimalkan. Pasca *training* adalah tahap tindak lanjut bagi anggota HMI yang dinyatakan lulus LKI.

2. Metode yang digunakan instruktur HMI dalam training LK I secara umum diatur dalam pedoman perkaderan HMI. namun demikian masih memberikan ruang gerak bagi instruktur HMI dalam mengembangkan metode yang digunakan. adapun metode yang digunakan adalah : 1). metode ceramah, 2), diskusi, 3). tanya jawab, 4). brain storming, 5). focuss group discussion, 6). demonstrasi, 7). simulasi, 8) metode proyeksi atau pemberian tugas.
3. Media yang digunakan yaitu 1) media audio yaitu penggunaan musik, lagu, dan cuplikan pidato menggunakan speaker dan pengeras suara lainnya. 2) media visual yaitu papan tulis, alat peraga, slide materi dengan bantuan *infocuss* dan laptop. 3) media audio visual yaitu penayangan video dan film menggunakan bantuan *infokus* dan *speaker*. namun media yang paling signifikan digunakan adalah penggunaan papan tulis dan spidol.
4. Hambatan-hambatan dalam perkaderan di HMI dapat dikategorikan kedalam hambatan teknis dan hambatan psikologis. hambatan teknis yang terjadi yaitu ketersediaan air bersih dan listrik, serta pemateri yang berhalangan hadir. sedangkan hambatan psikologis yang pernah terjadi adalah peserta yang kelelahan dan mengantuk sehingga tidak fokus dalam menerima materi.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis kemukakan maka penulis memiliki saran kepada pihak HMI Cabang pekanbaru sendiri dimana penulis melakukan penelitian maupun HMI Secara keseluruhan. saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. HMI Cabang pekanbaru supaya lebih meningkatkan kualitas perkaderan agar dapat membangun peradaban yang lebih baik bagi umat islam dan bangsa indonesia kedepannya, dimana kita ketahui bahwa misi keumatan dan misi kebangsaan HMI sejatinya adalah juga cita-cita dari umat islam dan bangsa Indonesia secara keseluruhannya.
2. HMI Cabang Pekanbaru agar dapat meningkatkan inventaris organisasi terutama yang menunjang pelaksanaan perkaderan seperti pengadaan *infokus* dan *speaker*. hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas perkaderan dan dapat mempermudah panitia pelaksana maupun instruktur dalam pelaksanaan *training*.
3. HMI Cabang Pekanbaru perlu melaksanakan *training* instruktur dalam waktu dekat dalam rangka meningkatkan kuantitas dan kualitas instruktur di lingkungan HMI Cabang Pekanbaru, hal ini mengingat *training* instruktur di HMI Cabang Pekanbaru terakhir dilaksanakan pada tahun 2014 yang lalu dimana penulis sendiri menjadi pesertanya, penulis beranggapan instruktur yang

ada pada saat ini rata-rata sudah berstatus sarjana dan bekerja sehingga sulit mengalokasikan waktu untuk tetap fokus dalam perkaderan HMI.

4. Perlu adanya penyempurnaan pedoman perkaderan HMI, menurut penulis pedoman perkaderan HMI yang mengalami revisi besar-besaran pada kongres HMI XXIX di Pekanbaru pada Desember 2015 lalu menjadikan pedoman tersebut lebih ambigu dan terkesan belum matang dari sebelumnya, namun demikian penulis menghargai seluruh usaha yang dilakukan oleh fungsionaris HMI yang senantiasa *istiqomah* dalam mengemban fungsi organisasi sebagai organisasi kader.

Sofyandi, H. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yusuf, P. M. (2010). *Komunikasi Instruksional : Teori & Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Hardjana, A. M. (2006). *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (2002). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moleong, L. J. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.

Slamet, Y. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Surakarta: UNS Press.

Soehardi, S. (2003). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.