

Inovasi Sistem Kerja Organisasi dengan Pendekatan Riset dan Teknologi dalam Upaya Pembaruan Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Islam)

Isyraf Madjid^{*1)}, Roaida Yanti²⁾

^{1,2)}Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia, Sleman, Yogyakarta, 55584, Indonesia

Email: hello.isyraf@gmail.com, roaida.yanti@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sampai saat ini belum menerapkan sistem kerja organisasi dengan pendekatan riset dan teknologi secara optimal. Penelitian ini bertujuan menghasilkan rumusan inovasi sistem kerja yang terbaru beserta perubahan fokus organisasi dengan mengarah kepada perkembangan riset dan teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui proses observasi dan penelitian partisipatif. Metode sistem kerja organisasi yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah *E-Organization* dan *Agile Organization*. *E-Organization* merupakan konsep transformasi elektronik oleh organisasi di era Internet, yang dilakukan dengan tujuan memberikan berbagai pengalaman virtual aktivitas organisasi alih-alih pertemuan fisik sebagaimana sebelumnya. Sementara itu, *Agile Organization* merupakan konsep yang berfungsi menggabungkan kecepatan dan stabilitas organisasi dalam bekerja. Lebih lanjut, metode pendekatan riset dan teknologi yang digunakan penelitian ini adalah dengan lebih dulu menanamkan budaya *Science, Technology, Engineering and Mathematic* (STEM) di berbagai pelatihan yang dilakukan oleh HMI. Terakhir ialah dengan mengedepankan prinsip *Environmental Ethic*, sehingga dengan itu akan menjadikan HMI *pioneer* dalam cita kemajuan bangsa Indonesia.

Kata kunci: *Agile Organization*, *Environmental Ethic*, *E-Organization*, HMI, Produktivitas Organisasi.

1. Pendahuluan

Kini menjelang hadirnya berbagai pembaharuan dan semakin cepatnya kehidupan berkembang, inovasi teknologi, persaingan global, kompleksitas (Kaputa dkk., 2022) serta keinginan maupun kecenderungan organisasi untuk mengarah pada efisiensi dari waktu ke waktu (Zaki, 2019) secara terus-menerus menjadi sesuatu yang tidak tertahankan. Namun, berbagai hal tersebut mengganggu strategi dari sebuah organisasi sehingga kemudian menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi untuk melakukan eksplorasi dalam operasional kegiatannya. Meskipun demikian, hadirnya teknologi dan kemajuan ilmu pengetahuan, telah memberikan eksposur yang sangat besar terhadap sumber daya buatan (Meskó *et al.*, 2018). Kemewahan sumber daya buatan ini juga dapat mengorbankan keberlanjutan dan lingkungan. Dunia telah menghadapi masalah dengan perolehan keseimbangan antara penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dan pembangunan ekonomi (Zia *et al.*, 2021).

Menurut Agarwal & Reed, (2021) tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2019 berada pada posisi ke-16, melampaui Italia, Rusia, Korea Selatan, dan lainnya. Ini berarti bahwa jika Indonesia dapat dengan cepat mencapai tingkat pertumbuhan prapandemik tersebut maka terdapat peluang untuk berada pada kekuatan ekonomi terbesar ke-7 di dunia pada tahun 2030. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut maka Indonesia harus berfokus pada upaya peningkatan produktivitas dan daya saing global. Ini adalah suatu upaya yang sangat mendesak dan merupakan prioritas untuk segera diwujudkan. Sehingga untuk mencapai tujuan ini, Indonesia harus segera berfokus pada pembangunan produktivitas dan daya saing global

Terdapat banyak faktor yang mendukung upaya peningkatan produktivitas dan daya saing tersebut, di antaranya kemampuan birokrasi, stabilitas politik, dan sebagainya. Namun demikian, faktor yang paling menentukan adalah kesiapan generasi muda. Seperti diketahui bahwa Indonesia akan mencapai bonus demografi yang besar pada tahun 2030-2045 jika generasi mudanya unggul. Tanpa kehadiran generasi muda yang unggul tersebut maka tak menutup kemungkinan cita-cita menjadi kekuatan ekonomi terbesar ke-7 di dunia pada tahun

2030 hanya menjadi ilusi. Negara yang berhasil mengelola penyiapan generasi mudanya akan tampil lebih percaya diri untuk mengambil manfaat dari perkembangan teknologi komunikasi dan informasi di masa depan. Faktor perubahan teknologi komunikasi dan informasi tersebut telah menjadi perhatian penuh berbagai negara dalam kaitannya dengan penyiapan generasi mudanya.

Elemen generasi muda yang patut mendapat perhatian di antaranya adalah organisasi mahasiswa. Menurut Kimberly dkk (2019) organisasi mahasiswa adalah organisasi yang berisi sekumpulan mahasiswa yang memiliki tujuan sebagai wadah untuk menyalurkan minat, bakat, dan potensi mahasiswa itu sendiri. Salah satu organisasi mahasiswa yang telah terbentuk, tumbuh dan berkembang sejak era awal kemerdekaan Indonesia yakni Himpunan Mahasiswa Islam (HMI). Kontribusi HMI sangat besar dan berdampak bagi perubahan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari gerakan-gerakan anggotanya yang dijalankan sampai saat ini dan berupaya menebar manfaat bagi masyarakat dengan menjadi penyeimbang kekuasaan yang ditunjukkan oleh sikap dukungan terhadap program pemerintah yang memihak masyarakat serta mengkritik pemerintah beserta solusi-solusi yang ditawarkan (Siregar dkk, 2019). Namun belakangan ini, HMI menunjukkan penurunan ditandai dari semakin berkurangnya ketertarikan mahasiswa yang mengakibatkan jumlah anggota yang semakin sedikit. Hal ini disinyalir oleh daya tawar HMI yang semakin melemah dan tidak cepat beradaptasi dengan perkembangan zaman. Sehingga HMI kini memiliki beberapa pekerjaan rumah yang mesti dituntaskan di antaranya ialah memperbaiki desain operasional organisasi agar kinerjanya dapat lebih adaptif, responsif dan inovatif. Ini dimaksudkan agar HMI mampu menanggapi isu dan permasalahan yang telah mengalami perubahan dengan sangat cepat. Langkah selanjutnya ialah memperbaiki pola pendidikan sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul di masa yang akan datang.

HMI perlu melakukan pembaharuan mekanisme kerja organisasi dan peningkatan pada pola ataupun kurikulum pendidikan yang menunjang untuk melahirkan SDM yang unggul dan kompetitif di masa yang akan datang. Menjadi pertanyaan tentunya apakah HMI dengan sistem kerja organisasinya yang seperti ini mampu untuk melakukan segala hal tersebut. Maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis performa HMI Cabang Yogyakarta dan mengukur produktivitasnya yang kemudian dapat dijadikan landasan untuk merancang strategi organisasi yang lebih adaptif, responsif dan inovatif dalam menghadapi berbagai persoalan, sehingga HMI dapat tampil sebagai *problem solver organization*. Sebab tak bisa dipungkiri dewasa ini telah banyak hadir cara bagaimana sebuah organisasi dapat menjadi lebih responsif, adaptif, dan inovatif. Satu diantaranya ialah menerapkan formulasi *E-Organization* dan *Agile Organization*. Hal ini untuk membentuk SDM unggul yang memiliki pemahaman teknologi dan paradigma akan keberlangsungan lingkungan hidup.

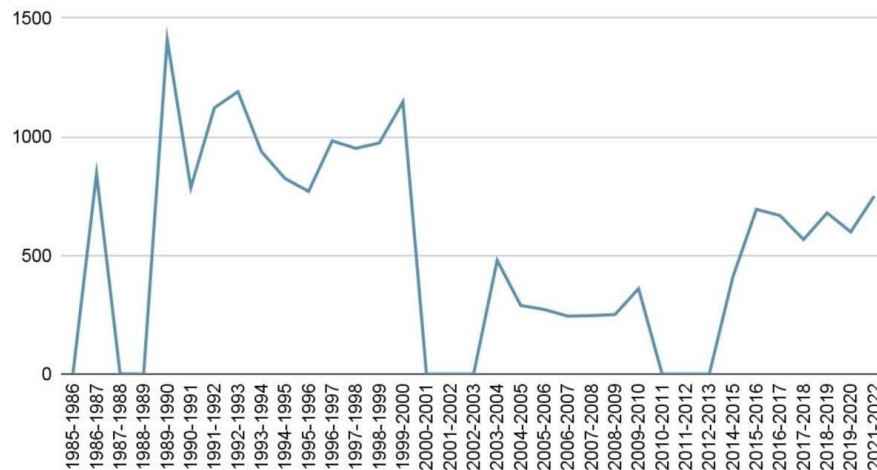
2. Metode

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif berupa kajian pustaka (*library research*), *Focus Group Discussion* (FGD), dan wawancara dengan beberapa pihak yang bersangkutan seperti pengurus HMI Cabang Yogyakarta, pengurus HMI Koordinator Komisariat maupun pengurus HMI tingkatan komisariat. Selain itu, data sekunder didapatkan dari arsip yang dimiliki HMI Cabang Yogyakarta sebagai alat validasi terkait permasalahan yang dialami. Pengukuran produktivitas dilakukan untuk mengetahui tingkat produktivitas HMI Cabang Yogyakarta. Sementara itu, teknik analisis isi (*content analysis*) digunakan untuk mendapatkan kajian yang dapat disajikan secara komprehensif dan sistematis berkaitan dengan inovasi strategi pengembangan organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Performa HMI Cabang Yogyakarta

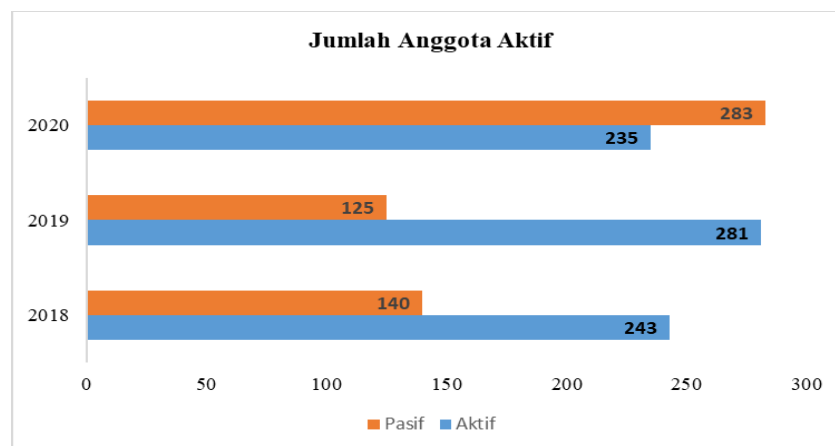
Grafik jumlah kader HMI Cabang Yogyakarta selama tiga dekade terakhir, terhitung sejak tahun 1985 sampai tahun 2022 ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik jumlah kader tahun 1985-2022

Berdasarkan data pada gambar 1, diketahui bahwa jumlah mahasiswa yang memilih menjadi kader HMI Cabang Yogyakarta cenderung sangat fluktuatif, dan dapat disimpulkan bahwa jumlah kader tersebut mengalami penurunan jika dibandingkan jumlah kader pada masa reformasi tahun 1988-1986. Tercatat pada tahun 1985-1986, Hmi Cabang Yogyakarta memperoleh 1.267 kader, yang 10 tahun kemudian menjadi 770, yang berarti mengalami penurunan sebanyak 39,23%. Adapun 10 tahun setelah tahun tersebut, tepatnya di tahun 2005-2006 kader HMI Cabang Yogyakarta terdata sebanyak 272, dan di tahun 2015-2016 menjadi 694. Kini di tahun 2021-2022, dalam upaya perkaderannya HMI bisa mengalami peningkatan dengan kembali menyentuh angka 700 sebagaimana jumlah kader di tahun 90-an. Data tersebut juga menunjukkan secara singkat turunnya minat mahasiswa untuk mengikuti organisasi HMI Cabang Yogyakarta sebagai tempat berproses selama berkuliah di Yogyakarta. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, kebijakan kampus, tuntutan akademi yang tinggi, perubahan prioritas pada mahasiswa saat ini, kepemimpinan organisasi yang buruk hingga persaingan dengan organisasi mahasiswa lainnya.

Selain berdasarkan data jumlah kader, jika dilihat dari keaktifan atau partisipasi setiap mahasiswa yang menjadi kader HMI Cabang Yogyakarta dalam rentang 3 tahun terakhir juga mengalami kenaikan dan penurunan setiap periodenya, seperti yang dapat di lihat pada gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Diagram perbandingan keaktifan kader tahun 2018-2020.

Dari gambar 2, dapat dilihat bahwa dari jumlah kader 2018 yang terbagi menjadi 235 kader aktif dan 283 kader pasif. Kader aktif didefinisikan sebagai seorang kader yang terlibat langsung dalam berbagai aktivitas yang dijalankan oleh kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta, beserta struktur pimpinan yang ada dibawahnya dengan minimal menghadiri lebih dari 50% dari

seluruh kegiatan yang dijalankan. Pada tahun 2019, terjadi peningkatan pada keaktifan kader dilihat dari jumlah kader aktif sebanyak 281 kader sedangkan kader pasif sebanyak 125 kader. Namun pada tahun 2020 persentase kader aktif kembali menurun, yakni 243 kader aktif dan 140 kader pasif. Jika ditotal secara keseluruhan, maka persentase tertinggi terkait keaktifan kader HMI Cabang Yogyakarta selama 1 periode ialah 69%, dengan persentase terendah sebesar 45%, sedangkan kader pasif HMI Cabang Yogyakarta pernah menyentuh persentase tertinggi, yakni 55% dalam satu periode kepengurusan dan 31% sebagai persentase terendah.

Kemudian ditinjau dari jumlah kegiatan yang dilaksanakan selama satu kepengurusan HMI cabang Yogyakarta juga fluktuatif seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Serapan jumlah aktivitas dalam satu kepengurusan hmi tahun 2018-2022

Periodesasi	Bidang Kerja							Total
	S	B	P3	PAO	KS2P	JK	M	
2018-2019	15	4	9	-	5	2	-	35
2019-2020	15	6	5	4	6	4	-	40
2020-2021	15	5	3	4	4	2	-	33
2021-2022	15	6	5	5	4	2	2	39

Keterangan:

- S = Sekretaris Umum B = Bendahara Umum
P3 = Pengelolaan Pelatihan dan Pendidikan PAO = Pemberdayaan Aparatur Organisasi
KS2P = Kajian Strategis dan Studi Peradaban PTJK = Perguruan Tinggi dan Jaringan Kemasyarakatan
M = Media dan Komunikasi

Masa kerja organisasi dalam satu periode idealnya adalah selama satu tahun utuh atau 12 bulan. Namun waktu efektif yang dimiliki organisasi mahasiswa ini kurang lebih 10 bulan karena terdapat libur semester. Sehingga berdasarkan dari tabel 1, dalam satu periode kepengurusan tercatat 33-40 aktivitas yang bisa dilakukan. Jika dikalkulasi, maka setidaknya terdapat satu aktivitas dalam setiap minggu yang berhasil dieksekusi.

Berdasarkan keseluruhan data dan analisis tersebut, HMI Cabang Yogyakarta harus melakukan identifikasi atas faktor penyebab tidak maksimalnya partisipasi kader. HMI Cabang Yogyakarta perlu melakukan inovasi terhadap sistem kerja organisasi agar dapat meningkatkan minat kader terhadap HMI sebagai organisasi yang berpusat pada tujuan untuk membentuk dan mengembangkan kader atau pemimpin yang berkualitas. Dengan seiring berkembangnya zaman, HMI tentu membutuhkan metode-metode baru yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa

3.2 Tingkat Produktivitas HMI Cabang Yogyakarta

Produktivitas merupakan suatu konsep hubungan antara hasil (output) dengan sumber daya yang digunakan untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Panjaitan, 2017). Hubungan ini seringkali disebut sebagai rasio output dibagi input dengan berfokus pada output yang dihasilkan dari suatu proses (Sunnyoto, 2012). Jika input yang sama menghasilkan lebih banyak output maka terjadi peningkatan produktivitas, begitupun jika output yang dihasilkan tetap namun input yang digunakan lebih rendah (Nasution, 2005). Maka rumus produktivitas sebagai berikut.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \quad (1)$$

Dari rumus tersebut, Hidayat (1986) menyatakan lebih lanjut bahwa peningkatan produktivitas akan terjadi apabila dapat mencapai salah satu dari lima situasi berikut: (1) Output Meningkat, Input Berkurang; (2) Output Meningkat, Input Tetap; (3) Output Meningkat, Input Meningkat namun lamban; (4) Output Tetap, Input Berkurang; (5) Output Menurun, Input juga Menurun namun lebih cepat.

Pengukuran produktivitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan ratio dengan membandingkan dua variable penting yang terdiri dari variabel dengan parameter tunggal. Kategori ratio yang digunakan adalah Indek keseluruhan (*Over all Indexes*) (Gaspers, 1998). Teknik pengukuran ini mengukur output terakhir dari organisasi yang dihubungkan dengan input yang digunakan. Dalam hal ini, produktivitas dilakukan pada program kerja dan perkaderan. Produktivitas ini diukur dengan menggunakan data selama satu periode (tahun) kepengurusan HMI Cabang Yogyakarta. Input yang digunakan pada pengukuran produktivitas program kerja adalah jumlah kader aktif sedangkan outputnya adalah jumlah kegiatan yang dilaksanakan, maka hasil pengukuran produktivitas ditunjukkan pada Gambar 3. Sedangkan pengukuran produktivitas perkaderan dihitung dengan menggunakan jumlah kegiatan sebagai input dan jumlah kader sebagai output, yang dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 3. Produktivitas Program Kerja



Gambar 4. Produktivitas Perkaderan

Berdasarkan grafik pada gambar 3 diketahui bahwa program kerja mengalami peningkatan produktivitas diukur berdasarkan anggota aktif dibagi kegiatan yang berhasil dilaksanakan dalam satu periode selama 3 tahun sejak 2018 hingga 2020. Namun produktivitas perkaderan yang ditunjukkan Gambar 4 masih fluktuatif, yang mana pada tahun 2019 mengalami peningkatan dan tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Sehingga untuk terus meningkatkan produktivitasnya, HMI Cabang Yogyakarta perlu melakukan beberapa inovasi strategi organisasi.

3.3 Inovasi Strategi Organisasi

1) E-Organization

Perkembangan sistem informasi yang terjadi telah mengubah segala lini kehidupan termasuk cara orang bekerja hingga cara orang berinteraksi, tak terkecuali kinerja operasional organisasi. Secara tradisional, struktur organisasi didasarkan pada aktivitas spesifik lokasi dan komunikasi tatap muka. Namun, dengan kemajuan sistem informasi, organisasi sekarang ini dapat beroperasi dalam lingkungan yang distributif, dengan fleksibilitas dalam sifat dan cara kerjanya. Hal ini merujuk pada perubahan yang terkesan radikal dari jaringan global, yaitu sebuah dunia elektronik baru yang menghubungkan semua orang dengan orang lain. Maka hal

Ini membutuhkan lingkungan operasi baru dan bentuk bisnis, pekerjaan, dan organisasi baru. Untuk bertahan hidup di era e-revolusi ini, organisasi harus inovatif, bergeser dari sistem dan struktur birokrasi hierarkis tradisional (Kanter, 2019). Dibutuhkan solusi yang bersifat segera untuk mengatasi segala perubahan tersebut.

Salah satu solusi yang bisa ditawarkan adalah *E-Organization* merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan cara transformasi elektronik oleh organisasi di era Internet dengan tujuan untuk memberikan berbagai pengalaman virtual aktivitas organisasi alih-alih pertemuan fisik yang sama dengan sebelumnya. *E-Organization* dapat juga digunakan sebagai solusi tatkala mengalami persoalan-persoalan yang selama ini mengganggu kinerja organisasi. Dimana praktiknya harus terlebih dahulu bertemu secara tatap muka, sesuatu yang selama ini menjadi hal sulit disebabkan efek pandemi yang terlampau parah, sehingga seringkali sukar untuk mendiskusikan sikap dan arah gerak kedepannya.

Dalam praktiknya terdapat berbagai konsep yang bisa diterapkan guna mengatasi beragam problematika tersebut. Diantaranya ialah perusahaan (organisasi) virtual sebagai paradigma organisasi baru yang memiliki tiga fitur mendasar, diantaranya ialah dinamika konfigurasi ulang jaringan (melakukan perbaikan jaringan), virtualitas, dan entitas eksternal sebagai lingkungan untuk memungkinkan atau mendukung integrasi perusahaan virtual serta dinamika konfigurasi ulang (Leonardi, *et al.*, 2020). Sehingga kemudian, dalam penerapan formulasi *E-Organization* ini setidaknya hal tersebut meliputi ketiga fungsi dari fitur mendasar tersebut. Maka dari itu, formulasi konsep *E-Organization* yang diusung kali ini merupakan pengejawantahan dari ketiga fungsi tersebut. Dengan demikian *E-Organization* HMI ini memiliki beberapa figur penting. Meski begitu ditinjau dari kesiapan HMI, hanya terdapat 3 karakteristik penting yang dapat diimplementasikan ke dalam HMI, diantaranya:

1. Digitalisasi data-data HMI, meliputi data kader, data draf perubahan konstitusi, arsip-arsip terdahulu hingga data-data administratif.
2. Pengelolaan operasional organisasi dengan memanfaatkan aplikasi, seperti pengadaan rapat, pusat informasi, pengendalian kegiatan, dan aktivitas-aktivitas organisasi lainnya melalui tautan elektronik.
3. Mengelola proses internal, meliputi layanan kader, pelatihan, bahkan perekrutan melalui aplikasi elektronik.

Berdasarkan ketiga hal tersebut, sekiranya dapat melahirkan bentuk-bentuk organisasi baru yang dapat berfungsi sebagai fasilitas dan opsi lain dalam menjalankan roda organisasi. Banyak platform aplikasi yang dapat menjadi medium dalam mengimplementasikan upaya mengelektronikkan organisasi tersebut, seperti Trello, Notion, Asana, Slack, dan lain sebagainya. Beberapa diantaranya telah banyak digunakan oleh berbagai *start up* dalam mengefektifkan dan mengefisienkan kinerja perusahaan.

2) *Agile Organization*

Organizational Agility dapat didefinisikan sebagai upaya eksplorasi yang dilakukan berbasis kompetitif, yakni kecepatan, fleksibilitas, inovasi, proaktif, kualitas, dan profitabilitas. Eksplorasi kompetitif tersebut kemudian dapat dicapai melalui integrasi sumber daya yang dengan mudah dikonfigurasi ulang dan dipraktikkan dalam lingkungan yang kaya pengetahuan informasi (Harsch dan Festing, 2019). Dengan menjadi *Agile Organization* (AO), perusahaan dapat menggabungkan kecepatan dan stabilitas dalam bekerja. Instansi yang menerapkan *Agile Organization* juga akan bekerja dengan waktu yang efektif dan tetap konsisten, walaupun sedang berada dalam situasi yang tidak pasti. Selain itu, *agility* atau ketangkasan dapat juga membantu memperjelas peran, inovasi, dan disiplin operasional. Pada akhirnya, itu semua akan memberikan hasil yang positif untuk kesehatan dan kinerja organisasi. Dengan strategi dan implementasi yang benar, semua instansi baik perusahaan ataupun organisasi dapat berubah menjadi *Agile Organization*.

Agile Organization juga dapat digambarkan sebagai paradigma yang mencapai keseimbangan dan sebuah paradoks yang benar-benar dikuasai oleh organisasi yang gesit, dimana keduanya stabil dan dinamis pada saat yang bersamaan. Organisasi dapat merancang elemen dasarnya dengan stabil sehingga mampu berkembang perlahan dan mendukung kemampuan dinamis yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap tantangan dan peluang baru.

Akhirnya, konsep *agile organization* mampu membuat sebuah organisasi bergerak dengan cepat, gesit, berani untuk bertindak, dan membuatnya tampak lebih mudah untuk dilakukan (Aghina, *et al.*, 2015).

Seiring berjalannya waktu, konsep *Agile Organization* akan hadir sebagai paradigma organisasi baru yang akan mendominasi. Sebab, dibanding bersikap layaknya mesin yang kaku, konsep *Agile Organization* hadir dengan tampilan yang lebih ‘hidup’ sebagai sebuah organisasi selayaknya makhluk hidup. Maka konsep *Agile Organization* akan banyak menerapkan konsep “*Cross-functional Team*” yang mana membuat satu tim yang dapat terdiri dari berbagai divisi atau unit, bidang, maupun komisi jika dikontekskan pada HMI. Fungsi dari tim tersebut ialah untuk menanggapi persoalan-persoalan yang mesti ditanggapi dengan cepat agar organisasi tidak terlambat dan ketinggalan momentum. Kualifikasi tim tersebut merupakan orang-orang yang tersimpul dari latar belakang kemampuan ataupun disiplin ilmu yang memiliki kecocokan berdasarkan masalah yang dihadapi dan solusi yang akan ditawarkan.

Konsep selanjutnya ialah “*Self-managing Teams*” dimana sebuah mekanisme yang membuat sebuah tim dapat mengelola cara mereka bekerja dan cara mereka mengevaluasi performa menggunakan indikator performa yang mereka telah tentukan. Dengan kata lain, konsep ini membuat sebuah tim yang sebelumnya dibentuk akan bekerja dengan sendirinya sampai kemudian proyek yang mereka lakukan selesai. Singkatnya, tidak ada birokrasi yang terkesan kaku sehingga membuat organisasi dapat bekerja dengan sangat cepat. Selain itu juga terdapat konsep “*Flow to Work*” yakni kondisi dimana kita menyediakan ruang sebebas-bebasnya untuk setiap individu dalam sebuah tim untuk mengerjakan tugas-tugasnya hingga selesai, tanpa ada kontrol berlebih, berdasarkan skala prioritas yang telah ditentukan.

Selain itu, terdapat beberapa formula teknis dalam menjalankan sistem *Agile Organization*, diantaranya ialah dengan membagi terlebih dahulu sebuah organisasi ke dalam sebuah grup yang bertindak sebagai tim riset dan teknologi. Sehingga kemudian grup tersebutlah yang menentukan pembagian beberapa orang terhimpun ke dalam tim, berdasarkan riset yang telah mereka lakukan terhadap apa yang mesti ditangani, kemudian sosok-sosok seperti apa yang dibutuhkan tim tersebut dalam melahirkan solusi terbaru. Namun jika tidak demikian maka setidaknya manajemen yang berada pada puncak organisasi harus menggunakan pendekatan riset dan teknologi, sehingga dapat menentukan sendiri tim-tim yang akan dibentuk.

3) Menanamkan Iklim *Science, Technology, Engineering and Mathematic (STEM)*

Pada dasarnya *Science, Technology, Engineering and Mathematic (STEM)* merujuk pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang terkait erat dengan aplikasi matematika dan rekayasa. Kini dengan banyaknya inovasi teknologi yang muncul, STEM memiliki peran kunci dalam pengembangan teknologi dan inovasi tersebut. STEM mencakup berbagai sub-bidang, termasuk fisika, kimia, biologi, ilmu komputer, teknik, matematika, dan banyak lagi. Pengembangan bidang STEM yang kuat sangat penting bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memungkinkan manusia untuk mengembangkan solusi terbaik untuk masalah yang kompleks dan tantangan global di masa depan. Lebih dari itu, teknologi sangat mempengaruhi kapasitas manusia serta spesies hewan lainnya untuk mengatur dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan alamnya (Russell, 2013).

Menilik hal tersebut, menjadi sebuah pertanyaan bagaimana HMI dapat berpartisipasi lebih aktif. Terlebih organisasi ini merupakan organisasi bernafas perkaderan dengan lebih belasan ribu mahasiswa terdaftar menjadi kader tiap tahunnya. Ada banyak langkah yang bisa dijadikan solusi, namun yang pertama dan paling penting tentu dengan menghadirkan iklim STEM di lingkup organisasi dimulai dari hal paling dasar, yakni pendidikan. Pendidikan/pelatihan pasti selalu menjadi hal yang terdepan dan terpenting, tak peduli seberapa jauh peradaban telah berubah ataupun berkembang. Artinya, pendidikan merupakan hal yang paling universal, sebab dia tidak terikat pada entitas waktu. Pendidikan adalah suatu proses pengalaman. Sebab kehidupan merupakan pertumbuhan, pendidikan dapat diartikan sebagai instrumen pembantu pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Pendidikan bukanlah persiapan untuk hidup, melainkan hidup itu sendiri (Dewey, 1997).

Selaras dengan cara pandang HMI yang juga menganggap pendidikan sebagai satu-satunya alat dalam mengembangkan semua kemampuan individu kader yang memungkinkan untuk

menguasai lingkungan serta mengimplementasikan keilmuan dan keahliannya. Wujud yang diterapkan oleh HMI dalam pendidikan diterjemahkan ke dalam sebuah skema model perkaderan yang meliputi berbagai jenis pendidikan, diantaranya pendidikan pelatihan umum, pelatihan khusus, keluarga, hingga *soft skill*. Pola pelatihan umum di HMI meliputi Latihan Kader (LK) 1, LK 2, dan LK 3. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pengader, dari semua pelatihan tersebut hanya LK 2 dan LK 3 yang sedikit menerapkan konsep pendidikan andragogi, sedangkan LK 1 yang merupakan *basic training* kader diterapkan konsep pedagogi. Hal ini tentunya menjadi sedikit rumit, mengingat pelatihan umum pertama HMI dimana pesertanya merupakan mahasiswa, namun masih menggunakan pendekatan pedagogi. Sehingga hal ini menjadikan pelatihan tersebut hanya memiliki *output* yang minim, sebab tidak memberikan banyak ruang bagi kader dalam pelatihan tersebut. Selain itu, pelatihan tersebut dilakukan dengan berlarut-larut tanpa ada kejelasan dan konsep yang rigid terkait proses *follow up* materi yang diberikan.

Melihat realita yang ada, HMI terkesan jauh dan terlambat dalam upaya mengikuti perkembangan pendidikan yang menunjang kemajuan teknologi. Bahwa bisa menjadi benar ketika kita mengatakan bahwa tak boleh menyinggung Latihan Kader 1 dalam hal ini, sebab hal tersebut merupakan pelatihan yang dimanfaatkan sebagai momentum untuk memberikan pemahaman ideologis kader terkait HMI itu sendiri. Namun, pendidikan kader seperti latihan kader 2 dan latihan kader 3 masih minim yang membahas terkait pengembangan teknologi sebagai suatu *side skill* di HMI.

Langkah yang dapat dilakukan oleh HMI ialah dengan sesegera memasukkan kurikulum terkait *side skill* dalam ranah teknologi sedari dini. Dampaknya di lingkup pelatihan/pendidikan, seorang kader akan merasakan peningkatan pemahaman terkait teknologi itu sendiri, yang mana nantinya berkorelasi pada kemampuan seorang kader seiring berjalannya waktu, awalnya hanya pengguna hingga kemudian pencipta. Teknisnya HMI dapat mengaplikasikan langkah pertamanya, yakni dengan menuntun kader-kadernya sebagai pengoperasi yang baik terkait perangkat teknologi di Latihan-latihan Kader yang dilakukan baik 1,2 maupun 3. Selanjutnya ialah dengan mengarahkan tema terkait perkembangan teknologi di pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh HMI, meski dengan persentase yang kecil, sehingga dengan itu kader HMI akan bertumbuh sebagai mahasiswa yang memiliki pemahaman teknologi yang cukup mumpuni.

Ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi akan terus berdampak luas terhadap ekonomi, masyarakat, dan lingkungan. Meski pesatnya kemajuan teknologi jarang bersifat netral dan dapat menghadirkan kebijakan serta tantangan sosial yang luar biasa. Maka dari itu, penting untuk memastikan bahwa semua itu bermanfaat bagi khalayak umum, serta sejalan dengan ambisi SDGs. Dengan melihat pentingnya aspek STEM di berbagai negara tentu HMI harus segera mengambil sikap. Salah satunya, langkah yang dapat dilakukan yakni membentuk "Lembaga Riset dan Teknologi". Pembentukan hal tersebut tentunya akan memicu hadirnya pelatihan-pelatihan yang memiliki fokus terhadap kemajuan teknologi hingga kemajuan ilmu pengetahuan itu sendiri.

Dapat dilihat bagaimana perkembangan sebuah negara jika ditopang oleh iklim riset dan teknologi, India dan Iran bisa dikatakan sebagai salah satu contoh terbaik. Dimana lingkungan sains dan teknologi sangat penting dalam konteks bisnis wilayah tempat mereka memenuhi aktivitas mereka. Kedua hal tersebut adalah mekanisme utama dari perilaku inisiatif publik dan swasta untuk melanggengkan penelitian, pengembangan dan inovasi, dan transfer teknologi (José Guadix, 2016). Sehingga Inovasi dan kewirausahaan menjadi poin penting dalam mendorong pembangunan ekonomi, yakni dengan penerapan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bahan utama dalam terciptanya inovasi. (Adam Szirmai, 2011). Patut kita akui ekonomi yang baik tentu dapat mengembakan suatu negara menjadi negara yang lebih adidaya dari sebelumnya.

Dalam hal ini, Lembaga Riset dan Teknologi HMI nantinya dapat melakukan beberapa hal, diantaranya ialah:

1. Merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi di lingkungan lembaga pendidikan dan penelitian;
2. Melakukan proyek penelitian khusus dan memasarkan hasil penelitian tersebut;

3. Mengembangkan kurikulum untuk diterapkan dalam pelatihan yang dilakukan di lingkup HMI;
4. Menggalakkan pendidikan secara virtual, penerbitan ilmiah dan perpustakaan sains;
5. Menindaklanjuti status kader dan mengimplementasikan program spesifik guna meningkatkan pemahaman terkait riset dan teknologi.
6. Memberikan dukungan dan pemantauan berkala terhadap iklim riset dan teknologi;

Jika semua langkah awal tersebut dilaksanakan maka HMI bisa beranjak lebih maju dan dapat menjadi instrumen penting dalam pembangunan SDM yang dituntut negara guna mencapai cita-citanya. Hal ini tentu bukanlah upaya tak bernilai dan berat, bahkan hal ini mesti menjadi semacam kewajiban bagi HMI. Sebab, bangsa yang tidak menggalakkan masyarakatnya ke arah terciptanya *Knowledge-based Society* dipastikan akan makin terpuruk posisinya dalam kancah pergaulan antar negara dan antar bangsa. Singkatnya disitulah peran HMI.

4) Mengedepankan Prinsip *Environmental Ethic*

Environmental Ethic adalah pedoman tentang cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang berlandaskan nilai-nilai positif guna mempertahankan fungsi dan kelestarian lingkungan. Nilai-nilai positif itu dapat berasal dari bermacam sumber seperti nilai agama, moral dan budaya yang menjadi petunjuk manusia dalam melihat dan memperlakukan lingkungan (Hudha dkk, 2019). Adapun untuk mengedepankan prinsip *environmental ethic* pada organisasi HMI, dapat dimulai dari hal paling mendasar dan utama, yakni dengan pelatihan. Pelatihan merupakan hal yang penting, karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara anggota dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan produktivitasnya (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Maka dari itu, kurikulum dari pelatihan yang dilakukan oleh HMI seyogyanya mengindahkan prinsip *environmental ethic*, sehingga dengan itu HMI dapat menjadi pelopor dalam upaya-upaya perbaikan dari aktivitas lingkungan yang dilakukan oleh umat manusia. Inisiasi awal yang dapat dilakukan oleh HMI ialah dengan mendesain sedemikian rupa pelatihan-pelatihan penting yang biasanya dilakukan oleh HMI (LK 1, Lk 2, dan Lk3) dengan membawa tema keberlangsungan lingkungan hidup. Kemudian, HMI dapat melakukan berbagai cara lainnya, seperti mengadakan kegiatan dan kampanye lingkungan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pengertian anggota HMI tentang pentingnya menjaga lingkungan; mengembangkan program pemberdayaan lingkungan dengan penghijauan, pengelolaan sampah, dan penghematan energi; dan mendorong kolaborasi antar departemen dalam HMI yang terkait dengan lingkungan; serta mengintegrasikan *environmental ethic* dalam program dan kebijakan organisasi HMI; hingga menjalin kemitraan dengan lembaga dan komunitas lingkungan dapat memberikan peluang bagi anggota HMI untuk belajar dan mengalami praktik terbaik dalam menjaga lingkungan, serta memperkuat dukungan dan kerja sama antara organisasi HMI dan komunitas lingkungan.

HMI Cabang Yogyakarta harus dapat mengubah preferensi gerakannya dengan menunjukkan komitmen organisasi HMI terhadap keberlanjutan lingkungan, agar setidaknya HMI dapat menjadi lebih berfokus terhadap permasalahan-permasalahan lingkungan hidup. Hingga nantinya dapat menghasilkan pandangan ataupun pemikiran yang beragam dari kader-kader HMI terkait upaya inovasi yang dapat menekan laju perubahan iklim. Adapun selain dari itu, HMI juga dapat mendirikan sebuah lembaga yang memusatkan fokus kerjanya pada upaya-upaya perbaikan lingkungan.

Dengan mengedepankan prinsip *environmental ethic* pada organisasi HMI juga memiliki manfaat yang beragam, bukan hanya pada keberlangsungan akan usia bumi ini, namun juga daya tawar HMI secara organisasi maupun kadernya itu sendiri, antara lain:

1. Meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab anggota HMI terhadap lingkungan: dengan mengedepankan *environmental ethic* pada organisasi HMI, anggota HMI dapat lebih sadar dan bertanggung jawab terhadap dampak kegiatan organisasi terhadap lingkungan.

2. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota HMI tentang isu lingkungan: dengan mengedepankan *environmental ethic* pada organisasi HMI, anggota HMI dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang isu lingkungan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjaga lingkungan.
3. Meningkatkan kualitas kegiatan organisasi HMI: dengan memperhatikan dampak kegiatan organisasi HMI terhadap lingkungan dan menerapkan praktik yang ramah lingkungan, organisasi HMI dapat meningkatkan kualitas kegiatan dan menjaga keberlanjutan organisasi HMI.
4. Menyumbang pada pelestarian lingkungan secara keseluruhan: dengan mengedepankan *environmental ethic* pada organisasi HMI, organisasi HMI dapat memberikan kontribusi pada pelestarian lingkungan secara keseluruhan, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Dengan demikian, mengedepankan prinsip *environmental ethic* pada organisasi HMI dapat memberikan banyak manfaat baik bagi anggota HMI, organisasi HMI, maupun lingkungan secara keseluruhan.

4. Simpulan

HMI sebagai sebuah organisasi pergerakan mahasiswa tidak boleh larut dengan hanya bersentuhan dengan fenomena-fenomena ataupun situasi saat ini. HMI harus merefleksikan ulang makna dan alasan dibalik pendiriannya di masa lalu dan mengembalikan semangat perjuangan murni yang bertitik pusat pada pembinaan dan pemberdayaan umat. Maka dari itu, upaya pembaharuan inovasi sistem kerja dan modifikasi kurikulum pendidikan pada HMI mesti digalakkan karena berdampak pada perubahan nilai-nilai yang terdapat pada HMI.

Data jumlah kader HMI Cabang Yogyakarta selama kurang lebih empat dekade terakhir sangat fluktuatif setiap tahunnya dan cenderung mengalami penurunan pada dua dekade terakhir jika dibandingkan dengan dekade awal, masa-masa berdirinya HMI. Begitupun kader yang aktif pada tahun 2018-2020 hanya sekitar 50% dari jumlah kader yang mendaftar pada tahun itu. Jumlah program kerja yang dilaksanakan oleh bidang-bidang kerja pengurus tiap tahunnya tidak jauh berbeda. Namun berdasarkan hasil pengukuran produktivitas, terjadi peningkatan produktivitas pada program kerja. Sedangkan produktivitas perkaderan masih fluktuatif.

Sehingga untuk meningkatkan produktivitasnya, HMI Cabang Yogyakarta harus melakukan inovasi strategi organisasi. Beberapa inovasi tersebut yaitu; (1) Menerapkan *E-Organization* pada HMI dapat mengeluarkannya pada persoalan-persoalan yang kini mengganggu kinerja organisasi. (2) Memfungsikan *Agile Organization* pada HMI akan menjadikannya sebuah organisasi yang lebih tanggap, cekatan, dan inovatif dalam menghadapi pergulatan kompetisi yang hadir di masyarakat dan sektor pergerakan mahasiswa. (3) Menanamkan Iklim *Science, Technology, Engineering and Mathematic* (STEM) pada HMI dapat menjadikannya sebuah organisasi yang tak lekang zaman dan sebuah organisasi yang dapat turut andil dalam ikhtiar pembangunan bangsa. (4) Mengedepankan prinsip *Environmenthal Ethic* pada HMI dapat memberikannya *standing point* untuk hadir sebagai *pioneer* dalam cita bangsa menjadi negara maju di masa yang akan datang serta satu daya tawar yang sangat baik bagi pamornya sebagai organisasi mahasiswa. Dalam hal ini, HMI dapat mengubah preferensi gerakannya dengan menunjukkan komitmen organisasi terhadap keberlanjutan lingkungan serta memberikan pelatihan mengenai lingkungan hidup kepada berbagai kadernya.

Daftar Pustaka

- Agarwal, R., & Reed, T. (2021). How to End the Covid-19 Pandemic by March 2022, *World Bank Policy Research Working Paper*.
- Aghina, W., Smet, A. D., & Weerda, K. (2015). Agility: It Rhymes with Stability, *Harvard Business Review*.
- Dewey, J. (1997). *Democracy and Education*. New York: Simon and Schuster.
- Gaspersz, Vincent. 1998. Manajemen Produktivitas Total-Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Harsch, K. & Festing, M. (2019). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration, *Hum Resour Manage*, pp.1–19.
- Hudha, A. M., Husamah, & Rahardjanto, A. (2019). *Etika Lingkungan: Teori dan Praktik Pembelajarannya*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Kanter, R.M. (2019). The future of bureaucracy and hierarchy in organizational theory: a report from the field, *Social theory for a changing society*.
- Kaputa, V., Loučanová, E., & Tejerina-Gaite., F.A. (2022). Digital Transformation in Higher Education Institutions as a Driver of Social Oriented Innovations, *Social Innovation in Higher Education Landscape, Practices, and Opportunities*, pp 61-81.
- Kimberly, J.F., Prakoso, D.B., & Efrata, T.C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa, *Media Mahardhika*, Vol. 17 No. 2.
- Leonardi, L. Bello, L.L., & Aglianò, S. (2020) Priority-Based Bandwidth Management in Virtualized Software-Defined Networks, *Electronics* 9.
- Meskó, B., Hetényi, G., & Gyórfy, Z. (2018). Will artificial intelligence solve the human resource crisis in healthcare?, *BMC Health Services Research* 18, 545.
- Nasution, A. H. 2005. *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Andi Offset
- Panjaitan, Maludin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3 No. 2, pp. 1-5.
- Russel, R. Guerry, A. D., Balvanera, P., Gould, R. K., Basurto, X., Chan, K. M. A., Klain, S., Levine, J., & Tam, J. (2013). Humans Nature: How Knowing and Experiencing Nature Affect Well-Being, *Annual Review of Environment and Resources*, Vol 38, pp. 473-502
- Siregar, F.H., Djati, P., & Pudjiatmoko, S. (2019). Vandalisme Dan Tindakan Kekerasan Gerakan Mahasiswa (Studi Kasus : Himpunan Mahasiswa Islam), *Manajemen Pertahanan*, Vol. 5 No.2.
- Sulistiyani, A.T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, pp.175-176.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps.
- Zaki, M. (2019). Digital transformation: harnessing digital technologies for the next generation of services, *Journal of Services Marketing*.
- Zia, S., Rahman, M. U., Noor, M. H., Khan, M. K., Bibi, M., Godil, D. E., Quddoos, M. U., & Anser, M. K. (2021). Striving towards environmental sustainability: how natural resources, human capital, financial development, and economic growth interact with ecological footprint in China, *Environental Science and Pollution Research*, 28, pp. 52499–52513.