

SKRIPSI
STRATEGI PENGKADERAN TAHAP SAKRAL-INISIASI
HIMPUNAN MAHASISWA ANTROPOLOGI (HUMAN)
DI MASA PANDEMI COVID-19



Diusulkan dan Diajukan oleh:

RAHMA

E071181003

DEPARTEMEN ANTROPOLOGI SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN

2023

HALAMAN JUDUL

**STRATEGI PENGKADERAN TAHAP SAKRAL-INISIASI
HIMPUNAN MAHASISWA ANTROPOLOGI (HUMAN)
DI MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
pada Departemen Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin

Oleh:

**RAHMA
E071181003**

**DEPARTEMEN ANTROPOLOGI SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahma

NIM : E071181003

Program Studi : Antropologi Sosial

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

**"Strategi Pengkaderan Tahap Sakral-Inisiasi Himpunan Mahasiswa
Antropologi (HUMAN) di Masa Pandemi Covid-19"**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pegambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 27 Maret 2023



Yang Membuat Pernyataan

Rahma

LEMBAR PENGESAHAN

Strategi Pengkaderan Tahap Sakral-Inisiasi Himpunan Mahasiswa
Antropologi (HUMAN) di Masa Pandemi Covid-19

Disusun dan diajukan oleh

RAHMA

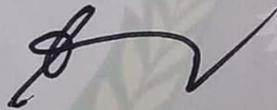
E071181003

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Antropologi Sosial Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Pada tanggal 20 Maret
2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

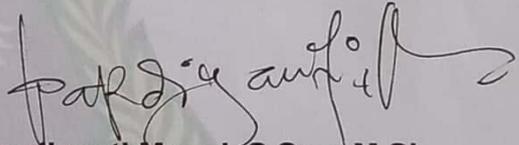
Menyetujui:

Pembimbing 1

Pembimbing 2



Prof. Dr. H. Hamka Naping, MA
NIP.19611104 198702 1 001

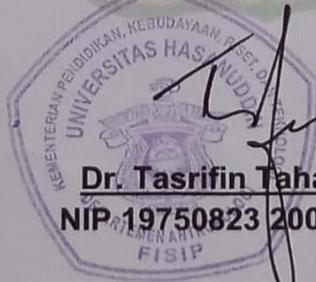


Hardiyanti Munsy, S.Sos, M.Si
NIP. 19920207 201801 6 001

Mengetahui:

Ketua Departemen Antropologi

Universitas Hasanuddin



Dr. Tasrifin Tahara, M.Si
NIP.19750823 200212 1 002

HALAMAN PENERIMAAN

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Departemen Antropologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, di Makassar pada hari Senin, 27 Maret 2023 dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Makassar, 27 Maret 2023

Panitia Ujian

Ketua : Prof. Dr. H. Hamka Naping, MA
NIP. 19611104 198702 1 001

(.....)

Sekretaris : Hardiyanti Munsu, S.Sos, M.Si
NIP. 19920207 201801 6 001

(.....)

Anggota : 1. Dr. Muh. Basir Said, MA
NIP. 19620624 198702 1 002

(.....)

2. Dra.Hj. Nurhadelia F.L, M.Si
NIP. 19600913 198702 2 001

(.....)

Mengetahui,

Ketua Departemen Antropologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin



Dr. Tasrifin Tahara, M.Si
NIP 19750823 200212 1 002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas kesempatan, kesehatan dan keselamatan, serta kemampuan yang diberikan Allah SWT, untuk dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini. Dan tak lupa pula penulis kirimkan shalawat dan salam atas junjungan kami baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kami kejalan yang lurus, dari jalan yang gelap menuju jalan yang terang benderang, yaitu jalan yang diridhoi dan dikehendaki oleh Allah SWT.

Rasa penuh syukur dan bahagia karena penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Strategi Pengkaderan Tahap Sakral-Inisiasi Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN) di Masa Pandemi Covid-19”**. Adapun skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Departemen Antropologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan pengajaran dari berbagai pihak yang dapat membangun. semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa doa, dukungan, bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan setulus hati dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan banyak terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT atas karena izin-Nya segingga penulis dapat menyelesaikan karya ini, dan juga kepada keluargaku tercinta dan semua pihak yang telah berperan serta dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis, yang sejatinya menjadi sumber kekuatan dan ketabahan penulis selama menjalankan studi. Gelar dan karya ini penulis persembahkan kepada Bapak tercinta **Yusri** dan Mama **Hj. Sayang** atas kasih sayang, perhatian, dukungan, doa-doa yang selalu dipanjatkan, dorongan baik moril maupun materi kepada penulis, terimakasih banyak karena selalu memberikan support, membantu, mengerti, dan selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh anaknya. Terima kasih untuk saudara saya **Nurul Masita** dan **Muhammad Yusuf Maulana** atas dukungan yang diberikan. Terima kasih juga kepada suami penulis **Safriadi**, yang selalu memberikan semangat serta dukungan kepada penulis untuk tetap bisa menyelesaikan studi. Terima kasih juga karena sudah bersedia menemani dan membantu penulis selama berada di Makassar dari awal bimbingan skripsi sampai selesai.

Terima kasih juga kepada om **Yunus**, tante **Wati** dan sepupu **Siti Nurhalisa** dan **Muhammad Ismail** yang telah berbesar hati menerima

penulis untuk tinggal di rumah kalian selama penulis menempuh masa studi S1 di Universitas Hasanuddin. Terima kasih juga untuk tante **Hj. Mardiana** yang bersedia membantu penulis secara materil di awal perkuliahan sehingga penulis tetap bisa melanjutkan studi S1. Semoga bapak dan mama serta keluarga besar tercinta senantiasa dilindungi dan di Rahmati oleh **Allah SWT**.

Dengan penuh rasa hormat, penulis haturkan banyak terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada **Prof. Dr. H. Hamka Naping, MA** selaku Pembimbing I dan **Hardiyanti Munsu, S.Sos., M.Si** selaku Pembimbing II yang telah dengan ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan selama proses penulisan skripsi ini.

Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis tidak lupa untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada pihak yang telah memberikan bantuan, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M. Sc.** Selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor, staf, dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

2. **Dr. Phil. Sukri, M.Si.** Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, beserta para staf dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Departemen Antropologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.
3. **Dr. Tasrifin Tahara, M. Si.** yang terhormat. Selaku Ketua Departemen Antropologi Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.
4. Terima kasih kepada **Dr. Muhammad Basir, MA dan Dra. Hj. Nurhadelia F.L. M.Si.**, selaku Dosen penguji yang telah memberikan kritik serta saran kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Pengajar Departemen Antropologi Sosial **Dr. Yahya, MA, Prof. Dr. Mahmud Tang, MA, Prof. Nurul Ilmi Idrus, Ph.D, Prof. Dr. H. Hamka Naping, MA, Alm. Prof. Dr. Supriadi Hamdat, MA, Prof. Dr. Mungsi Lampe, MA, Prof. Dr. Anshar Arifin, MS, Dr. Tasrifin Tahara, M.Si, Dr. Muhammad Basir, MA, Dr. Safriadi, M.Si., Dra. Hj. Nurhadelia F.L. M.Si, Dr. Ahmad Ismail, S.Sos.,M.Si, Icha Musywirah Hamka, S.Sos, M.Si, Hardianti Mungsi, S.Sos, M.Si, dan Muhammad Neil, S.Sos., M.Si** yang telah berbagi ilmu dan pengalaman selama penulis belajar di Kampus Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh **Staf akademik dan perpustakaan Departemen Antropologi** Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Ibu Anni, Pak Idris, Pak Yunus, Ibu Darma dan kak Shinta) dan Staf FISIP UNHAS yang senang hati

membantu dalam proses kelengkapan berkas selama menjadi mahasiswa.

7. Terimakasih kepada **Ketua HUMAN Fisip Unhas** yang telah memberikan izin dan bantuan selama penulis melakukan penelitian di HUMAN Fisip Unhas.
8. Kepada **Seluruh Informan Penelitian** yang senang hati meluangkan waktunya dan membantu penulis selama penelitian berlangsung. Tanpa kalian skripsi ini tak akan pernah ada. Terima kasih atas kebaikan dan ketulusan dalam memberikan informasi kepada penulis semoga senantiasa diberikan kesehatan.
9. Kepada sahabat penulis **Mita dan Asni** yang sudah banyak membantu, menemani serta membersamai penulis sampai akhirnya skripsi ini selesai. Kepada **Fernanda** yang selalu bisa kasi cair suasana disaat lagi pusing kerjakan skripsi. Kepada **Ita, Ifa dan Sakinah** yang sudah memberikan semangat dan bantuan.
10. Kepada teman-teman angkatan penulis **ANTROPOLOGI 2018 (ALTAIR18)** yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu-satu. Teman seperjuangan selama perkuliahan di kampus. Terima kasih banyak atas segala bantuan dan kebaikan kalian selama proses perkuliahan, terimakasih telah mengukir cerita suka dan duka yang diberikan kepada penulis selama ini. Terkhusus untuk **Ria dan Mita** terimakasih karena selalu memberikan sumbangsi pikiran dan membantu penulis dengan saran dan masukan selama penelitian dan penulisan skripsi berlangsung, juga memberikan nasehat dan

motivasi selama ini. Semoga kita semua dapat bertemu kembali di kesuksesan masing-masing.

11. Kepada teman-teman **Seperjuangan se-PA penulis** (Ria, Ita, Cici, dan Riko) terimakasih atas segala bantuan, dukungan dan motivasi yang diberikan selama ini.
12. Terimakasih kepada **Pengurus Himpunan Mahasiswa Antropologi FISIP UNHAS** yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk bisa melangsungkan penelitian dan membantu penulis untuk melengkapi data-data yang diperlukan dalam penulisan.
13. Terima kasih kepada seluruh **Mahasiswa Departemen Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**.
14. Kepada siapapun yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak disebutkan satu persatu.
15. Untuk yang terakhir dan yang terpenting, terima kasih kepada diri sendiri karena sudah kuat dan mampu bertahan sampai di titik ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan semua yang penulis sebutkan diatas. Aamiin

Rahma (Nim. E071181003) “Strategi Pengkaderan Tahap Sakral-Inisiasi Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN) di Masa Pandemi Covid-19” S.1, Departemen Antropologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin. Di bawah bimbingan oleh Prof. Dr. H. Hamka Naping, MA dan Hardiyanti Munsir, S.Sos, M.Si

ABSTRAK

Perubahan kondisi akibat pandemi Covid-19 berdampak pada kegiatan organisasi mahasiswa salah satunya adalah kegiatan pengkaderan tahap sakral-inisiasi oleh Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN) Fisip Unhas. Kegiatan sakral-inisiasi merupakan proses penerimaan mahasiswa baru menjadi anggota HUMAN. Kegiatan ini dapat dikatakan sebagai bentuk inisiasi, yaitu proses penerimaan seseorang dalam sebuah kelompok. Dalam pelaksanaannya ditengah pandemi Covid-19, pengurus HUMAN dan panitia sakral-inisiasi dituntut memiliki strategi yang tepat agar proses sakral-inisiasi dapat berjalan dengan baik. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi yang dilakukan Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN) dan panitia sakral-inisiasi 2020 dan 2021 dalam melaksanakan proses pengkaderan tahap sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik penentuan informan dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti dan dilakukan di Universitas Hasanuddin, Makassar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN) dan panitia sakral-inisiasi 2020 dan 2021 dalam melaksanakan proses sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19 yaitu penyesuaian konsep sakral-inisiasi, penyesuaian metode pelaksanaan agenda sakral-inisiasi, dan yang terakhir yaitu memaksimalkan pemanfaatan media sosial untuk penyebaran informasi kegiatan.

Kata Kunci : Inisiasi, Organisasi, Mahasiswa, Pengkaderan dan Covid-19.

Rahma (Nim. E071181003) “Strategi Pengkaderan Tahap Sakral-Inisiasi Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN) di Masa Pandemi Covid-19” S.1, Departemen Antropologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin. Di bawah bimbingan oleh Prof. Dr. H. Hamka Naping, MA dan Hardiyanti Munsir, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

Changes in conditions due to the Covid-19 pandemic have had an impact on the activities of student organizations, one of which is the cadre activity at the sacred-initiation stage by the Anthropology Student Association (HUMAN) Fisip Unhas. Sacred-initiation activities are the process of accepting new students to become members of HUMAN. This activity can be said as a form of initiation, namely the process of accepting someone in a group. In implementing it in the midst of the Covid-19 pandemic, the HUMAN administrators and the sacred-initiation committee are required to have the right strategy so that the sacred-initiation process can run well. For this reason, this research was conducted to find out the strategy carried out by the Anthropology Student Association (HUMAN) and the 2020 and 2021 sacred-initiation committees in carrying out the cadre process for the sacred-initiation stage during the Covid-19 pandemic. This type of research is descriptive research with a qualitative approach. The informant determination technique was carried out purposively (purposive sampling) in accordance with the criteria determined by the researcher and was carried out at Hasanuddin University, Makassar. Data collection techniques in this study are by conducting interviews and document studies. The results of the study show that the strategies adopted by the Anthropology Student Association (HUMAN) and the 2020 and 2021 sacred-initiation committee in carrying out the sacred-initiation process during the Covid-19 pandemic are adjusting the sacred-initiation concept, adjusting the method of implementing the sacred-initiation agenda, and the latter is maximizing the use of social media for the dissemination of activity information.

Keywords: Initiation, Organization, Students, Cadres and Covid-19.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENERIMAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Tinjauan Konseptual.....	16
1. Organisasi	16
2. Inisiasi	19
3. Strategi.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	25

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	25
C. Informan Penelitian.....	25
D. Teknik Pengumpulan Data	28
E. Teknik Analisis Data	31
F. Etika Penelitian.....	32
G. Hambatan Penelitian	33
H. Refleksi Penelitian	34
BAB IV HIMPUNAN MAHASISWA ANTROPOLOGI	36
A. Sejarah Himpunan Mahasiswa Antropologi.....	36
B. Profil Himpunan Mahasiswa Antropologi	37
C. Struktur Himpunan Mahasiswa Antropologi.....	38
D. Visi dan Misi Ketua HUMAN Fisip Unhas Periode 2020/2021 dan 2021/2022.....	45
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Bentuk Strategi Pengkaderan Tahap Sakral-Inisiasi yang Diterapkan oleh Pengurus HUMAN dan Panitia di Masa Pandemi Covid-19	50
1. Penyesuaian Konsep Sakral-Inisiasi dengan Kondisi Pandemi Covid-19.....	50
2. Penyesuaian Metode Pelaksanaan Agenda dalam Sakral-Inisiasi dengan Kondisi Pandemi Covid-19	55
3. Memaksimalkan Pemanfaatan Media Sosial.....	60

B. Strategi yang Bertahan dan Berubah dalam Proses Pengkaderan Tahap Sakral-Insiasi di Masa Pandemi Covid-19.....	63
1. Strategi yang Bertahan.....	64
a. Struktur Kepanitiaan	64
b. Pelaksanaan Agenda Observasi dan Wawancara	65
c. Pemberian Nama Cantik.....	66
2. Strategi yang Berubah.....	68
a. Metode Pengumpulan Peserta.....	68
b. Buku Kuning Hitam	69
C. Strategi Pengurus HUMAN dalam Menghadapi Hambatan yang Ada di Masa Pandemi Covid-19.....	71
1. Kesulitan dalam Menentukan Metode	71
2. <i>Miss</i> Komunikasi	74
3. Perizinan Kegiatan oleh Pihak Kampus	75
4. Tingkat Keaktifan Panitia.....	79
5. Peralatan yang Kurang.....	80
6. Penggalangan Dana.....	81
D. Pewarisan Nilai-Nilai dalam Pengkaderan Tahap Sakral-Inisiasi di Masa Pandemi Covid-19.....	83
1. Internalisasi	84
2. Sosialisasi	85
3. Enkulturasasi	86
BAB VI PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan.....	89

B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Nama-Nama Informan.....	27
----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Penggunaan zoom dalam Pengumpulan	59
Gambar 2. Instagram HUMAN.....	61
Gambar 3. Instagram HUMAN STORE.....	62
Gambar 4. Akun youtube HUMAN.....	62
Gambar 5. Grup chat whatsapp panitia dan peserta.....	63
Gambar 6. Peserta yang menggunakan namecard nama cantik	67
Gambar 7. Pengumpulan menggunakan metode <i>hybrid</i>	69
Gambar 8. Gambar Buku Kuning Hitam	70
Gambar 9. Proses inisiasi 2020 di aula Prof. Syukur	77
Gambar 10. Proses sakral 2021 di Asrama Soppeng.....	78
Gambar 12. Proses inisiasi 2021 di Asrama Haji.....	79
Gambar 12. Penggalangan dana melalui <i>whatsapp group</i>	82
Gambar 13. Penggalangan dana melalui instagram human store	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi sebagian besar mahasiswa tidak hanya berfokus pada bidang akademik saja. Banyak diantara mereka yang memilih bergabung ke dalam organisasi untuk mencari pengalaman, memperluas relasi pertemanan dan ada juga yang bertujuan untuk mengembangkan potensi minat dan bakat serta *softskill* yang dapat meningkatkan kualitas diri mereka. Di Universitas Hasanuddin terdapat banyak jenis organisasi mahasiswa yang dapat menjadi pilihan bagi para mahasiswa yang berminat mengikuti organisasi. Misalnya seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) yang ada pada tingkat universitas dan fakultas, Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan minat dan bakat mereka, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) yang berada pada tingkat fakultas di setiap masing-masing jurusan, dan ada juga Organisasi Daerah (ORGANDA) yang merupakan perkumpulan mahasiswa yang berasal dari satu daerah yang sama.

Dalam buku Pengantar Antropologi yang ditulis oleh Koentjaraningrat, disebutkan ada tujuh unsur kebudayaan, salah satunya adalah organisasi sosial. Organisasi menjadi salah satu unsur kebudayaan yang dibentuk untuk mengatur pola-pola pembagian kerja dalam masyarakat. Setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya, sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi

(Tewal dkk 2017:21). Dalam organisasi formal, budaya tidak muncul dengan sendirinya dikalangan anggota organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari karena pada dasarnya budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama, oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya (Safriadi, 2016:26). Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat (2015:144) tentang kebudayaan yang merupakan seluruh sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia yang diperoleh melalui proses belajar. Dalam hal ini, mahasiswa baru yang mengikuti kegiatan pengkaderan tahap sakral-inisiasi nantinya akan melalui proses belajar untuk mengetahui budaya organisasi atau nilai-nilai yang ada dalam Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN).

Para ahli antropologi dan sosiologi melihat secara luas budaya organisasi sebagai sistem dari sikap, nilai dan norma, perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, lalu dikembangkan dan menjadi warisan yang diberikan kepada anggota organisasi sebagai identitas atau ciri khas dari organisasi tersebut yang membedakannya dari organisasi lain serta menjadi acuan atau pedoman suatu kelompok dalam merasakan, berpikir serta bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi permasalahan internal maupun eksternal organisasi (Muslihah 2014:14-15).

Salah satu cara organisasi dalam mewariskan nilai-nilai atau budaya organisasi yaitu dengan melakukan proses pengkaderan bagi calon anggota baru organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

pengkaderan merupakan sebuah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader.¹

Setiap organisasi memiliki proses pengkaderan yang berbeda-beda, namun pada umumnya proses pengkaderan terdiri dari proses perekrutan, pembinaan, pengkaryaan, *maintenance*, dan pemetaan (Pangestu & Supratman 2019:4). Pengkaderan sendiri memiliki tujuan untuk membentuk calon penerus organisasi yang berkualitas. Pengkaderan menjadi tahapan sebelum diterimanya seseorang dalam sebuah kelompok (inisiasi) untuk dapat meneruskan visi dan misi sebuah kelompok atau organisasi.

Menurut Mariam (2021) organisasi yang memiliki sistem kaderisasi yang baik akan membuat organisasi tersebut terus eksis serta menjadi lebih kuat. Sejalan dengan hal tersebut, Gunawan dkk (2021:213) mengungkapkan bahwa agar keberlangsungan sebuah organisasi tetap dapat bertahan dan maju maka organisasi tersebut membutuhkan penerus.

Salah satu organisasi mahasiswa di Universitas Hasanuddin yang melakukan proses pengkaderan untuk merekrut anggota baru adalah Himpunan Mahasiswa Antropologi yang selanjutnya disebut sebagai HUMAN. Pengkaderan di HUMAN berlangsung sejak mahasiswa mengikuti tahapan awal yaitu tahap sakral-inisiasi sampai mahasiswa lulus sebagai alumni Universitas Hasanuddin. Namun dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada tahap sakral-inisiasi karena pada tahap ini

¹ <https://kbbi.lektur.id/pengaderan>

mahasiswa baru akan melalui beberapa tahap sebelum kemudian mereka dinyatakan sebagai anggota dari Human Fisip Unhas. Kata sakral merupakan singkatan dari sosialisasi dan aktualisasi nilai-nilai kekerabatan, sedangkan inisiasi sendiri diartikan sebagai proses diterimanya seseorang dalam sebuah kelompok. Arti inisiasi ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat (1979) dalam Munawar (2018) bahwa inisiasi menjadi tanda formal diterimanya seseorang memasuki golongan sosial tertentu.²

Adapun tahapan-tahapan dalam proses sakral-inisiasi yaitu dimulai dari proses pra-sakral, sakral, pra-inisiasi, dan inisiasi. Dalam empat tahap tersebut, panitia serta pengurus akan berupaya semaksimal mungkin agar nilai-nilai dalam HUMAN dapat diturunkan kepada mahasiswa baru melalui cara-cara yang disesuaikan dengan visi misi pengurus HUMAN serta situasi dan kondisi saat pelaksanaan sakral-inisiasi berlangsung. Setelah melewati proses sakral-inisiasi diharapkan mahasiswa baru dapat lebih siap untuk menjalankan kewajibannya sebagai anggota di Human Fisip Unhas, khususnya pada saat mereka menjadi pengurus selanjutnya.

Berdasarkan pengalaman peneliti saat mengikuti proses sakral-inisiasi yang berlangsung secara tatap muka, prosesnya terdiri dari agenda pemberian materi (materi tentang kehumanan, dasar-dasar antro, keorganisasian, observasi dan wawancara, kepemimpinan serta materi tentang AD-ART HUMAN dan lain-lain), latihan melakukan penelitian secara langsung dalam masyarakat (observasi dan wawancara), dan

² <https://steemit.com/blog/@khairulmunawar/apa-itu-inisiasi-di-antropologi-what-is-initiation-in-anthropology-772ed009a7f4d>

latihan fisik (olah raga jasmani). Selain itu, masing-masing peserta juga diberikan satu “nama cantik” berupa istilah-istilah yang akan sering ditemukan dalam keilmuan antropologi untuk dipelajari, misalnya animisme, inisiasi, feminisme, asimilasi, etnosentrisme, dan lain-lain. Saat pengkaderan tatap muka, para peserta juga dapat berdiskusi dengan senior ataupun dosen terkait “nama cantik” mereka atau hal-hal lain yang berkaitan dengan antropologi. Selain nama cantik, peserta juga diberikan buku kuning hitam sebagai salah satu media untuk mengajak anggota HUMAN berdiskusi. Adanya kemudahan bagi para peserta untuk bertemu dan berdiskusi secara langsung dengan para dosen maupun senior ini diharapkan dapat menambah wawasan peserta mengenai keilmuan antropologi maupun tentang keorganisasian di Human. Dari diskusi tersebut, diharapkan dapat membangun kedekatan emosional antara peserta dan anggota HUMAN yang lainnya. Sakral-inisiasi yang dilakukan secara langsung juga lebih membangun kedekatan emosional sesama peserta karena lebih sering bertemu dan melakukan agenda dari panitia secara bersama-sama.

Di tahun 2019, peneliti menjadi salah satu panitia pengkaderan. Kepanitiaan ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK) yang dibuat oleh pengurus himpunan mahasiswa antropologi. Struktur kepanitiaan terdiri dari *stering committee* serta *organizing committee* yang didalamnya terdapat ketua, sekretaris, bendahara, divisi acara, divisi dana dan usaha, divisi publikasi dan dokumentasi, dan divisi perelengkapan. Panitia

pengkaderan bersifat *ad hoc* (kepanitiaan yang dibentuk untuk satu tujuan saja) sehingga setiap tahunnya akan berganti.

Namun pada awal tahun 2020, Covid-19 mulai mewabah di Indonesia dan hal ini berdampak pada kegiatan mahasiswa dalam melaksanakan program kerja yang sudah mereka rencanakan. Pasalnya program kerja yang direncanakan akan dilaksanakan secara tatap muka harus dialihkan menjadi daring (dalam jaringan). Hal ini mengikuti kebijakan pemerintah sebagai salah satu bentuk upaya untuk mencegah penularan virus corona sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) merupakan tindakan yang meliputi pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi *corona virus disease 2019* (Covid-19) termasuk pembatasan terhadap pergerakan orang dan/atau barang untuk satu provinsi atau kabupaten/kota tertentu untuk mencegah penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19)³.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Azzami dkk (2021:8) menunjukkan bahwa sistem perekonomian yang lemah akibat adanya pandemi berdampak pada kecilnya peluang untuk menyelenggarakan pentas seni oleh UKM Seni dan Kebudayaan ITB, namun beberapa unit tetap melakukan pertunjukkan secara daring dengan memanfaatkan teknologi yang ada meskipun pertunjukkan secara daring memiliki

³ <https://covid19.go.id/p/regulasi/pp-no-21-tahun-2020-tentang-psbb-dalam-rangka-penanganan-Covid-19>

suasana yang berbeda. Teknologi sendiri merupakan salah satu unsur kebudayaan universal yang mencakup cara-cara memproduksi, memakai dan memelihara segala peralatan hidup suku bangsa (Koentjaraningrat 2015:165). Menurut Sumarto (2018:150) teknologi yang dimaksud pada tujuh unsur kebudayaan tersebut adalah manusia akan selalu membuat peralatan yang dapat mereka gunakan sebagai upaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka. Di masa pandemi Covid-19 saat ini, teknologi komunikasi berkembang pesat seiring dengan kebutuhan masyarakat akan media komunikasi untuk mereka gunakan sebagai penghubung satu sama lain. Beberapa media komunikasi yang banyak digunakan oleh masyarakat untuk menunjang kegiatan-kegiatan mereka yang dilakukan secara daring yaitu aplikasi *zoom meeting*, *whatsapp*, *google meet*, dan *google classroom*.

Media-media tersebut bukan hanya digunakan untuk pembelajaran atau pekerjaan yang dilakukan secara daring, namun juga dimanfaatkan oleh organisasi-organisasi untuk melaksanakan program kerja mereka. Hal ini dilakukan oleh pengurus Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN) Fisip Unhas yang melakukan program kerja sakral-inisiasi secara daring. Sakral-inisiasi menjadi salah satu program kerja besar dalam himpunan mahasiswa antropologi karena berkaitan dengan proses regenerasi kepengurusan organisasi yang lebih baik. Dimana pada proses pengkaderan ini menjadi *moment* bagi para pengurus himpunan dan senior untuk mewariskan nilai-nilai organisasi yang baik kepada para peserta.

Proses sakral-inisiasi yang dilaksanakan secara daring telah berlangsung dua kali yaitu pada tahun 2020 dan 2021. Setiap kepengurusan HUMAN pasti menghadapi masalah masing-masing dalam melaksanakan proses sakral-inisiasi secara daring. Sakral-inisiasi tahun 2020 dilaksanakan oleh pengurus himpunan periode 2020/2021 dari angkatan 2018, sementara panitia sakral-inisiasi dipegang oleh angkatan 2019. Sakral-inisiasi tahun 2020 menjadi sakral-inisiasi pertama yang dilaksanakan secara daring, sehingga pengurus periode 2020/2021 serta para panitia memiliki tantangan tersendiri dalam menjalankan proses sakral-inisiasi yang berubah menjadi daring karena belum adanya pengalaman sama sekali terkait sakral-inisiasi yang dilaksanakan secara daring.

Pada kepengurusan 2021/2022 sakral-inisiasi dilaksanakan secara *hybrid* dan yang menjadi panitia adalah angkatan 2020 yang sebelumnya menjadi peserta sakral-inisiasi. Angkatan ini hanya memiliki pengalaman sebagai peserta dan bukan sebagai panitia. Karena itu pengalaman sebagai peserta yang menjadi acuan kepanitiaan disamping pendampingan dari angkatan 2019. Sedangkan sakral-inisiasi ditahun 2021 prosesnya dominan dilakukan secara tatap muka. Hal ini kemudian dapat menjadi tantangan bagi pengurus periode 2021/2022 untuk mengarahkan panitia angkatan 2020 dalam pelaksanaan proses sakral-inisiasi ditahun 2021.

Adanya perubahan yang terjadi dalam proses sakral-inisiasi dua tahun terakhir akibat pandemi Covid-19 menuntut pengurus himpunan

khususnya divisi kaderisasi serta panitia sakral-inisiasi agar dapat membuat penyesuaian dalam proses sakral-inisiasi. Masing-masing kepengurusan serta kepanitiaan tentunya memiliki strategi dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi agar proses sakral-inisiasi tetap dapat berjalan semaksimal mungkin meskipun dalam kondisi pandemi Covid-19. Strategi merupakan suatu cara yang ditempuh oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya sesuai dengan peluang-peluang dan ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta sumber daya dan kemampuan internal organisasi (Jatmiko dalam Hikmah 2021:26). Strategi-strategi inilah yang nantinya akan dikaji dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk strategi pengkaderan pada tahap sakral-inisiasi yang diterapkan oleh pengurus HUMAN dan panitia di masa pandemi Covid-19?
2. Strategi apa yang bertahan dan berubah dalam proses pengkaderan tahap sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana strategi pengurus HUMAN dan panitia dalam menghadapi hambatan yang ada pada tahap sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan bentuk strategi pengkaderan pada tahap sakral-inisiasi yang diterapkan oleh pengurus HUMAN dan panitia di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mendeskripsikan strategi yang bertahan dan berubah dalam proses pengkaderan tahap sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mendeskripsikan strategi pengurus HUMAN dan panitia dalam menghadapi tantangan yang ada pada tahap sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan hasilnya dapat memberikan data serta informasi mengenai strategi pengkaderan pada tahap sakral-inisiasi Himpunan Mahasiswa Antropologi Fisip Unhas. Khususnya pengkaderan yang dilakukan di masa pandemi Covid-19.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi mahasiswa agar tetap dapat menjalankan program kerja organisasi khususnya pada program kerja pengkaderan jika kedepannya terjadi situasi yang membatasi aktivitas masyarakat di luar ruangan atau untuk bertemu secara langsung seperti saat pandemi Covid-19.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pengkaderan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting bagi sebuah organisasi dalam merekrut anggota baru yang akan masuk kedalam organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki strategi atau caranya masing-masing dalam melakukan proses pengkaderan untuk membentuk kader atau calon anggota baru organisasi yang berkualitas baik agar dapat berdampak baik pula pada kelangsungan organisasi kedepannya. Adanya perbedaan-perbedaan strategi pengkaderan dalam setiap organisasi membuat hal ini menarik untuk diteliti dan berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai strategi pengkaderan dalam sebuah organisasi.

Saleh tahun 2021 dalam penelitiannya yang berjudul “Pendekatan Dan Strategi Penanaman Nilai-Nilai Tauhid Dalam Pengkaderan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Padangsidempuan” menunjukkan beberapa strategi yang dilakukan oleh pengurus HMI dalam menanamkan nilai-nilai tauhid pada calon anggota, yaitu strategi *brainwashing* (pengosongan/cuci otak) dimana pemateri mengarahkan kader agar mengosongkan terlebih dahulu pikiran mereka mengenai tauhid dari berbagai paradigma. Kemudian strategi ke dua yaitu *filling the head* (mengisi otak), setelah mengosongkan otak pada tahap pertama, maka ditahap kedua ini menjadi waktu bagi para pemateri untuk mengisi otak para kader dengan pemahaman konsep ketuhanan yang benar dan

rasional. Selanjutnya yaitu *filling the heart* (mengisi hati), merupakan strategi terakhir dimana peserta digiring untuk menerima bahwa kalimat syahadat yang telah dijelaskan dengan berbagai opsi merupakan cara untuk memahami konsep tauhid.

Priyolaksono tahun 2021 dengan judul penelitian “Strategi Pengkaderan Rumah Da’i Dalam Menciptakan Dai Berkualitas Di Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Raden Intan Lampung” menunjukkan bahwa adanya perubahan zaman, mengharuskan pengemban dakwah memiliki kemampuan dalam menguasai target dakwah agar pesan-pesan kebaikan islam dapat diterima dengan baik oleh masyarakat. Menanggapi hal tersebut maka UKM-F Rumah Da’i berupaya untuk menciptakan dai yang berkualitas melalui kegiatan pengkaderannya. Dalam hal ini, pengkaderan dimulai dari proses mensosialisasikan ukm-f Rumah Da’i melalui penyebaran pamflet dan melalui media sosial. Kemudian mahasiswa yang mendaftar dan berhasil lolos akan di kelompokkan berdasarkan keahlian mereka dalam berdakwah, misalnya ada yang menjadi dai, syahril, qori, kaligrafi dan lainnya. Setelah itu mereka akan mengikuti program P3 (pendidikan awal, menengah dan akhir). Baru kemudian para kader akan memperoleh pelatihan-pelatihan rutin seperti pembuatan makalah dan proposal, tausiyah pekanan, diskusi rutin terkait isu yang sedang hangat dalam masyarakat, pelatihan khatib dan imam serta safari dakwah yang semuanya didampingi oleh mentor mereka. Setelah para kader melewati tahapan-tahapan diatas, maka mereka akan diterjunkan untuk berdakwah

kepada masyarakat secara langsung dan juga mengikuti ajang perlombaan dakwah.

Penelitian dari Mariam tahun 2021 dengan judul “Adaptasi Strategi Kaderisasi Organisasi Mahasiswa Daerah Di Masa Pandemi (Studi Pada Ikatan Pelajar dan Mahasiswa Kabupaten Bandung Cabang Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung)” Dalam hasil penelitian tersebut adaptasi strategi yang dilakukan oleh IPMAKAB yaitu pelaksanaan program kerja melalui aplikasi video *conference*, mengoptimalkan media sosial untuk menjaga eksistensi IPMAKAB dimasa pandemi, melaksanakan jenjang pendidikan formal MOSAIK dengan mematuhi protokol kesehatan yang ketat, juga melakukan sistem pengelompokan kader berdasarkan wilayah dapil per kecamatan agar memudahkan kader untuk menjaga komunikasi satu sama lain dan menjaga loyalitas kader.

Penelitian dari Sugianto tahun 2021 dengan judul “Desain Pengkaderan Jurnalisme Profetik Sebagai Spirit Gerakan Digitalisasi Dakwak Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Ponorogo” yang membahas mengenai desain pengkaderan jurnalistik profetik dalam PC IMM Ponorogo yang memiliki tiga tahapan yaitu screening, tahap pelaksanaan dan tahapan terakhir yaitu Rencana Tindak Lanjut (RTL). Ketiga tahap tersebut dijadikan sebagai standar dalam menentukan kelulusan peserta pengkaderan jurnalistik profetik. Output dari desain pengkaderan aktivis IMM mereka harus bisa menulis di media online maupun offline. PC IMM Ponorogo juga menyebarkan dakwah melalui media podcast sebagai

upaya dalam menanggapi problematika kekinian sehingga dapat memberikan pencerahan ataupun solusi.

Penelitian dari Pradika tahun 2019 yang berjudul "Strategi Pengkaderan UKM Bidang Pembinaan Dakwah (BAPINDA) UIN Raden Intan Lampung" yang menunjukkan bahwa strategi pengkaderan yang digunakan oleh UKM Bapinda yaitu dengan cara melakukan kegiatan kajian-kajian seperti, kajian keislaman untuk menambah wawasan keislaman dan mendalami agama islam serta membekali kader dalam berdakwah dengan materi-materi yang tercakup, kajian mempelajari cara membaca al-qur'an dengan baik dan benar (tahsin), arahan mengenai akhlak yang baik agar kader dapat memberikan dampak yang positif bagi yang lainnya, kemudian kajian untuk memahami hukum-hukum islam agar kader mampu menyampaikan ajaran-ajaran islam dan kebenarannya dengan sesama, kajian khusus akhwat, dan kegiatan malam bina iman dan taqwa yang dilaksanakan untuk menambah ilmu ruhiyah, berbagi pengalaman, belajar tilawah bersama, melaksanakan sholat malam bersama yang kegiatannya dipisah antara laki-laki dan perempuan. strategi-strategi tersebut dilaksanakan guna keberhasilan dari tujuan UKM Bapinda menjadikan kader yang berkualitas dan profesional.

Penelitian dari Bustomi tahun 2019 dengan judul "Peran Kurikulum Pengkaderan IMM Uin Sunan Kalijaga Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa" menunjukkan bahwa kurikulum pengkaderan menggunakan metode dengan memiliki Pemandu dalam DAD yang bertugas untuk sebagai pengantar sebelum materi dimulai oleh pemateri, memandu

jalannya kelas, pendamping FGD, mencari pemateri serta bertanggung jawab sampai 6 bulan pasca pengkaderan. Dengan adanya kurikulum ini diharapkan dapat memunculkan tujuh karakter yaitu religius, toleransi, disiplin, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, peduli sosial dan tanggung jawab.

Penelitian Sugara dkk tahun 2019 dengan judul “Pola Pengkaderan Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) dalam Membentuk Kepribadian Muslim di Perguruan Tinggi Se-Kota Palembang” menyatakan bahwa kurikulum (manhaj), media, instruktur (pendidik), evaluasi dan metode merupakan elemen yang saling berkaitan dalam pola pengkaderan KAMMI yang berfungsi untuk menghasilkan kader-kader yang diinginkan. Hasilnya dalam hal aqidah, ibadah dan akhlak mayoritas kader KAMMI cenderung telah mencapai mawasofat atau indeks jati diri kader (IDK). Mereka juga termasuk pribadi yang rapi dalam urusannya, pandai manajemen waktu dengan baik serta mampu mengendalikan diri dan menyukai diskusi.

Penelitian tahun 2017 oleh Najmunnisa dkk dengan judul “Implementasi Model Kaderisasi Mahasiswa Untuk Membangun Karakter Unggul Di Masjid Salman” menunjukkan adanya upaya masjid kampus salman ITB dalam mendidik mahasiswa melalui program kaderisasi agar tidak terjerumus ke hal-hal yang negatif dizaman yang semakin modern ini. Dalam program kaderisasi mahasiswa dilatih untuk menjadi karakter yang unggul melalui berbagai kegiatan dalam proses pengkaderan seperti Salman Spiritual Camp (SSC), Latihan Mujtahid Dakwah (LMD), serta

kegiatan mentoring lanjutan. Empat sifat Rasulullah Saw, yaitu siddiq, fathonah, tabligh, dan amanah menjadi acuan dalam proses mendidik kader agar menjadi mahasiswa yang unggul sehingga dapat menjadi generasi penerus yang akan memimpin generasi selanjutnya.

Dari beberapa penelitian diatas yang membahas tentang strategi pengkaderan dalam sebuah organisasi, penelitian dari Mariam tahun 2021 adalah penelitian yang paling erat kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan karena sama-sama membahas tentang strategi pengkaderan organisasi di masa pandemi Covid-19. Namun dalam penelitian yang nantinya dilakukan akan berfokus pada strategi pengkaderan tahap sakral-inisiasi Himpunan Mahasiswa Antropologi (HUMAN) Fisip Unhas pada tahun 2020 dan 2021. Dimana gambaran dari hasil penelitian ini meliputi bentuk strategi pada proses sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19, strategi yang bertahan dan berubah dalam proses sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19, dan strategi pengurus HUMAN dan panitia dalam menghadapi tantangan yang ada pada proses sakral-inisiasi di masa pandemi Covid-19.

B. Tinjauan Konseptual

1. Organisasi

Organisasi merupakan sebuah wadah bagi sekumpulan orang yang bekerja sama secara sistematis serta terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.⁴ Menurut Koentjaraningrat (2015:128) mengartikan organisasi sebagai

⁴<https://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-organisasi/>

sebuah perkumpulan yang merupakan organisasi dasar buatan, pimpinan berdasarkan wewenang dan hukum serta hubungan anonim dan berasas guna. Organisasi juga merupakan sebuah kesatuan sosial yang diatur secara sadar, dengan kepemimpinan yang dapat diidentifikasi, yang bekerja secara teratur untuk mencapai suatu tujuan sekelompok orang (Stephen Robins dalam Sari 2006:1).

Seorang ahli antropolog W.H.R Rivers (dalam Munsir 2013:17) melihat organisasi sosial sebagai proses yang memungkinkan individu-individu disosialisasikan dalam kelompok. Ia berpendapat bahwa ruang lingkup penyelidikan mengenai organisasi sosial meliputi struktur dan fungsi kelompok. Struktur merupakan keseluruhan dan ciri dari jaringan atau interaksi antar individu atau antarkelompok yang ditentukan dengan status dan peran masing-masing.

Menurut Deal dan Kennedy (Wright 1994:2) (dalam Al-Isra 2015:6) mengungkapkan ada empat cara antropolog menggunakan konsep kebudayaan untuk mengkaji organisasi yaitu:

“Pertama, mengenai manajemen perusahaan dan hubungannya dengan proses produksi, pelayanan, dan distribusi ke wilayah yang memiliki perbedaan budaya. Kedua, mengenai bagaimana manajemen digunakan untuk menyatukan orang-orang dari etnis berbeda dalam sebuah wadah untuk bekerjasama. Ketiga, mengenai pemahaman konsep, sikap/pendirian, dan nilai-nilai yang dipahami oleh anggota. Keempat, mengenai budaya perusahaan

yang berhubungan dengan nilai-nilai dan praktik yang dibebankan oleh manajemen untuk mempertahankan pekerja.”

Penelitian ini akan mengkaji organisasi pada lingkup keempat, yaitu budaya perusahaan/organisasi yang berhubungan dengan nilai-nilai dan praktik yang dibebankan oleh manajemen untuk mempertahankan pekerja. Dimana dalam HUMAN terdapat nilai-nilai organisasi yang diwariskan melalui proses pengkaderan untuk mempertahankan anggota organisasi lalu kemudian mengarahkan mereka menjadi penerus kepengurusan selanjutnya.

Sari (2006:5) dalam buku Teori Organisasi menyebutkan ada empat karakteristik yang terdapat dalam semua organisasi, yaitu:

1. Tujuan Bersama

Sebuah keinginan atau target yang diputuskan secara bersama terkait hasil yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tujuan dalam organisasi harus dipahami serta diterima dengan baik oleh setiap anggota organisasi agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik.

2. Pembagian Pekerjaan

Menempatkan anggota ke dalam jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian serta kepribadiannya. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan keahlian serta keterampilan anggota dalam organisasi.

3. Hirarki Wewenang

Merupakan hak untuk menyuruh orang lain mengerjakan sesuatu. Orang-orang yang menduduki jabatan tinggi mempunyai wewenang yang lebih banyak dibanding dengan orang-orang yang berada dibawah

jabatannya. Hirarki wewenang ini biasa juga disebut dengan rantai komando (*chain of command*).

4. Koordinasi

Koordinasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting agar bagian-bagian dalam organisasi dapat berjalan seirama dan untuk mencegah timbulnya kesimpangsiuran yang dapat memicu konflik sehingga dapat mengancam jalannya sebuah organisasi.

2. Inisiasi

Menurut Koentjaraningrat (1979) dalam Munawar (2018) inisiasi menjadi tanda formal diterimanya seseorang memasuki golongan sosial tertentu. Menurut Henrik Bognan dalam *Western Ecotericism and Ritual of Initiation* (2007) menjelaskan bahwa inisiasi berasal dari bahasa latin yaitu *initiare* yang berarti “memulai”. Bognan mengungkapkan bahwa kata inisiasi paling sering dipakai dalam pengertiannya sebagai upacara pengakuan dari diterimanya anggota baru ke dalam masyarakat atau sebuah kelompok (Setiawan, 2017).

Pada kamus istilah antropologi yang diterbitkan oleh kemendikbud, kata inisiasi merujuk pada kata upacara yang berarti aktivitas atau rangkaian tindakan yang ditata oleh adat atau hukum yang berlaku dalam masyarakat yang berhubungan dengan berbagai macam peristiwa tetap yang biasanya terjadi dalam masyarakat yang bersangkutan.⁵

⁵<http://repositori.kemdikbud.go.id/2911/1/Kamus%20Istilah%20Antropologi%20-%2020210h.pdf>

Proses sakral-inisiasi pada HUMAN yang dilaksanakan setiap tahun untuk menerima anggota baru khususnya dari proses perekrutan sampai pada tahap inisiasi juga dapat dilihat sebagaimana upacara-upacara keagamaan pada umumnya seperti akikah atau baptis. Dimana proses itu merupakan bentuk penerimaan atau tanda diterimanya seseorang dalam sebuah kelompok atau masyarakat. Para ahli antropologi melihat ada empat aspek khusus yang menjadi perhatian dalam sistem upacara keagamaan, yaitu (Koentjaraningrat 2015:296):

- 1) Tempat upacara keagamaan yang dilakukan
- 2) Saat-saat upacara keagamaan dijalankan
- 3) Benda-benda dan alat upacara
- 4) Orang-orang yang melakukan dan memimpin upacara

Dalam proses melakukan inisiasi atau menerima mahasiswa baru, baik panitia, pengurus maupun senior antropologi lainnya berupaya mewariskan nilai-nilai yang ada dalam Himpunan Mahasiswa Antropologi. Nilai-nilai tersebut kemudian menjadi landasan agar sebuah organisasi dapat terus berjalan. Adapun pewarisan nilai-nilai ini dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Internalisasi

Menurut Surya dan Rofiq (2021:36), internalisasi termasuk wujud dari proses belajar seseorang hingga seseorang tersebut bisa meleburkan dirinya ke dalam nilai, norma sosial dari perilaku setempat serta dapat diterima baik dan menjadi bagian dari masyarakat atau kelompok tersebut. Proses internalisasi adalah proses panjang sejak seorang individu

dilahirkan sampai ia hampir meninggal. Individu belajar menanamkan dalam kepribadiannya segala perasaan, hasrat, nafsu, dan emosi yang diperlukan sepanjang hidupnya (Koentjaraningrat 2015:185). Adapun wujud dan pengaktifan dari berbagai isi kepribadiannya itu sangat dipengaruhi oleh berbagai macam stimulasi yang berada dalam sekitaran alam dan lingkungan sosial maupun budayanya.

2. Sosialisasi

Proses sosialisasi berkaitan dengan proses belajar kebudayaan dalam hubungan dengan sistem sosial (Koentjaraningrat 2015:186). Dalam proses itu seseorang individu dari masa anak-anak hingga masa tuanya belajar pola-pola tindakan dalam interaksi dengan segala macam individu sekelilingnya yang menduduki beraneka macam peranan sosial yang mungkin ada dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Triatun (2013:10) sosialisasi mempunyai arti dalam pembinaan kepribadian agar seseorang dapat hidup conform dengan tuntutan kelompok dan kebudayaannya. Menurut Ihromi dalam Triatun (2013:13-14) tahapan sosialisasi dibedakan menjadi dua tahap, yaitu:

a) Sosialisasi Primer

Sosialisasi yang pertama dijalani oleh individu semasa kecil, dimana ia menjadi anggota masyarakat, dalam tahap ini proses sosialisasi primer membentuk kepribadian anak ke dalam dunia umum dan keluarga yang berperan sebagai agen sosialisasi.

b) Sosialisasi Sekunder

Didefinisikan sebagai proses berikutnya yang memperkenalkan individu yang telah di sosialisasi ke dalam sektor baru dari dunia objektif masyarakatnya. Proses sosialisasi pada tahap ini mengarah pada terwujudnya sikap profesionalisme (dunia yang lebih khusus) dan dalam hal ini yang menjadi agen sosialisasi adalah lembaga pendidikan, lembaga pekerjaan dan lingkungan yang lebih luas dari keluarga.

3. Enkulturasasi

Proses pembudayaan (enkulturasasi) dilakukan oleh orang tua, atau orang yang dianggap senior terhadap anak-anak, atau terhadap orang yang dianggap lebih muda (Suharyanto 2015: 165). Tata karma, adat istiadat, keterampilan suatu suku/keluarga biasanya diturunkan kepada generasi berikutnya melalui proses enkulturasasi. Menurut Koentjaraningrat proses enkulturasasi adalah proses seorang individu mempelajari dan menyesuaikan alam pikiran serta sikapnya dengan adat, sistem norma, dan peraturan yang hidup dalam kebudayaannya.

3. Strategi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia strategi merupakan rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Glueck dan Jauch (Amirullah dkk dalam Pradika 2019:13) mendefinisikan strategi yaitu sesuatu yang persatukan, komprehensif integritas yang menghubungkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan, dirancang untuk memastikan tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. Strategi

dalam konsep budaya dipahami sebagai suatu cara yang diupayakan dalam menghadapi sebuah proses penyesuaian lingkungan baru untuk dapat keluar dari masalah-masalah tertentu yang kemungkinan muncul (Candrasari 2015:9).

Strategi dibutuhkan agar tujuan dalam sebuah organisasi dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa strategi memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Dapat memberikan arah jangka panjang yang akan dituju
- b. Dapat mengurangi aktivitas yang tumpang tindih
- c. Dalam proses membuat strategi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan usaha untuk mencegah munculnya masalah di masa yang akan datang
- d. Melibatkan anggota dalam kegiatan penyusunan strategi dapat membuat mereka menjadi lebih bersemangat pada tahap pelaksanaannya.

Sebuah strategi tidak serta merta disusun begitu saja. Sebelum menyusun strategi, pengurus organisasi sebaiknya melakukan analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threats). Analisis SWOT merupakan sebuah instrument perencanaan strategis klasik yang memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik dalam menentukan sebuah strategi (Fatimah 2020:13-18).

- a. Kekuatan (*strength*)

Merupakan kondisi yang menjadi sebuah kekuatan dalam organisasi sehingga sangat penting untuk mengenali kekuatan dasar organisasi sebagai langkah awal untuk menuju organisasi yang berkualitas tinggi. Hal ini biasanya berkaitan dengan sumber daya manusia, atau ketersediaan dana organisasi.

b. Kelemahan (*weakness*)

Memiliki kelemahan adalah hal yang wajar dalam sebuah organisasi, namun hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pengurus dalam suatu organisasi dapat mengambil kebijakan yang bertujuan untuk meminimalisir kelemahan-kelemahan tersebut. Kelemahan-kelemahan dalam organisasi biasanya mencakup sarana dan prasarana ataupun kualitas sumber daya manusia.

c. Peluang (*opportunity*)

Merupakan suatu kondisi lingkungan di luar organisasi yang sifatnya menguntungkan bahkan dapat menjadi senjata untuk memajukan sebuah organisasi. Adapun peluang yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi yaitu penggunaan teknologi dan media sosial.

d. Ancaman (*thareats*)

Ancaman merupakan kondisi eksternal organisasi yang dapat mengganggu jalannya suatu program kerja pada organisasi. Ancaman dapat berasal dari kondisi lingkungan organisasi yang tidak menguntungkan. Sehingga diharapkan pengurus organisasi dapat memperhitungkan kemungkinan adanya ancaman selama proses pelaksanaan untuk mencapai tujuan.