

# TEKNOLOGI ORGANISASI HMI CABANG DENPASAR: PERSAMAAN DAN PERBEDAAN DENGAN HMI CABANG PULAU JAWA

Fanny Dwi Handika Alfirdausy<sup>1</sup>, Wahyu Budi Nugroho<sup>2</sup>, Ni Made Anggita Sastri Mahadewi<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana  
Email: [handikafanny@gmail.com](mailto:handikafanny@gmail.com)<sup>1</sup>, [wahyubudinug@yahoo.com](mailto:wahyubudinug@yahoo.com)<sup>2</sup>,  
[snimadeanggita@yahoo.com](mailto:snimadeanggita@yahoo.com)<sup>3</sup>

## ABSTRACT

*This study analyzes and describes the use and developments of technology that occur with the Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) organization in Denpasar. Besides, this research also discusses about similarities and differences in the organizational technology of the HMI Denpasar Subdivision and the HMI Java Island Subdivision. The approach used in this research is qualitative with descriptive explanatory type and analysis using the theory of organizational technology from Arnold Pacey, who explained as a form of practice (physical technology) and culture (non-physical technology). HMI Denpasar Subdivision has implemented the use of organizational technology and has similarities and also differences with the use of organizational technology in the HMI Java Island Subdivision, especially in the culture of the organization (non-physical technology) because it is true that cultures between regions in Indonesia differ, which in turn makes the organizational culture also different.*

**Keywords;** *Organizational Technology, practice and culture, physical and non-physical, Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).*

## 1. PENDAHULUAN

Keberadaan organisasi tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sebagai individu dalam kehidupan bermasyarakat. Organisasi ditemukan dalam jenjang pendidikan formal seperti sekolah, dari tingkat Sekolah Dasar (SD) hingga perguruan tinggi (universitas) setiap individu pasti akan menemui organisasi, serta dihadapkan pula pada pilihan-pilihan organisasi mana yang akan diikuti sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Hal ini sebagaimana definisi organisasi itu sendiri, yakni sebagai wadah untuk berproses dan bekerjasama dengan sejumlah manusia yang terkait dalam hubungan formal, berbentuk hirarki, serta

punya tujuan yang hendak dicapai (Wananda, 2013).

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, maka perlu dijalankan roda organisasi dengan baik serta mampu menerapkan beberapa unsur-unsur pendukung yang mampu menopang keberlangsungan organisasi. Selain harus ada manusia (sebagai penggerak organisasi) dan wadah (tempat berdirinya organisasi), diperlukan juga peralatan (*equipment*) di dalamnya. Peralatan inilah yang nantinya akan mengatur individu di dalam organisasi, karena peralatan yang dimaksud adalah teknologi yang digunakan didalamnya.

Teknologi juga meliputi metode-metode, proses, kegiatan penyebaran pengetahuan, dan fasilitas yang digunakan untuk mempermudah berbagai pekerjaan organisasi, sehingga teknologi merupakan seluruh proses transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi yang meliputi alat-alat yang digunakan (fisik) serta pendidikan, keahlian individu, dan beberapa prosedur yang harus dijalankan dalam organisasi (non-fisik). Maka dari itu bisa dikatakan bahwa teknologi dalam organisasi ada 2 jenis, yakni secara fisik dan non-fisik. Gabungan dari keduanya (fisik dan non-fisik) akan melahirkan fungsi teknologi di dalam organisasi, yakni untuk mempermudah pekerjaan individu di dalam organisasi dan sebagai cerminan dari kondisi dan kegiatan yang sedang dijalankan organisasi.

Fungsi teknologi selain untuk mempermudah pekerjaan dan mengetahui bagaimana model organisasi (cerminan) juga berfungsi untuk mengorganisir individu di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, sebagaimana yang dikatakan oleh sosiolog Etzioni (dalam Liliweri, 2014: 47) bahwasanya kehidupan manusia diatur oleh organisasi, sejak dilahirkan sampai menuju kematian, dibesarkan dan dididik dalam organisasi, serta menghabiskan seluruh kehidupan untuk organisasi (menjadi masyarakat yang terorganisir). Guna mengorganisir individu di dalam organisasi tersebut, muncul lah aturan di setiap organisasi.

Aturan merupakan salah satu bentuk teknologi non fisik di dalam organisasi, karena berfungsi sebagai cerminan bagaimana

organisasi itu berjalan. Setiap organisasi punya aturan masing-masing dan dari perbedaan setiap aturan inilah yang nantinya akan membentuk budaya (kultur) atau ciri khas dari organisasi itu sendiri. Jadi ketika sebuah aturan sudah ditetapkan dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut sudah punya 'ciri khusus' sebagai pola-pola perilaku anggota yang ada di dalamnya. Jika pola-pola itu terus dilakukan dan berulang-ulang maka akan menjadi sesuatu yang *ajeg* dan terciptalah 'budaya organisasi' yang berisi nilai, norma, dan kepercayaan di dalamnya yang harus *ditransfer* pada generasi berikutnya (Liliweri, 2014: 307).

Begitu banyak macam organisasi terutama di bangku perkuliahan dan setiap organisasi tersebut punya aturan dan ciri khasnya masing-masing. Di dunia perkuliahan sendiri, para mahasiswa (terutama mahasiswa baru) akan dihadapkan pada banyak pilihan organisasi, baik internal kampus maupun eksternal kampus. Organisasi internal kampus seperti, Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM), Senat Mahasiswa, dan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Sedangkan organisasi eksternal kampus adalah organisasi yang hampir sama dengan organisasi internal kampus, namun untuk aktivitasnya lebih banyak dilakukan di luar kampus dan punya cakupan yang lebih luas daripada organisasi internal kampus. Banyak sekali organisasi-organisasi eksternal kampus yang besar di Indonesia, seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Pergerakan Mahasiswa Muslim Indonesia (PMII), Gerakan Mahasiswa

Nasional Indonesia (GMNI), Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI), Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI), Persatuan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI), dan lain-lain.

Dibandingkan dengan organisasi internal kampus, organisasi eksternal kampus lebih 'mampu' untuk menciptakan budaya organisasi kepada para anggotanya. Hal ini dikarenakan dalam organisasi eksternal kampus tidak hanya mengurus soal 'program kerja' tapi lebih kepada cara 'mengkader' dan 'dikader'. Salah satu organisasi eksternal kampus yang punya tradisi seperti itu adalah Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang memiliki semangat keindonesiaan dan keislaman di dalamnya.

Banyaknya jumlah cabang HMI di Indonesia, menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan perbandingan HMI di setiap cabangnya dengan sudut pandang teknologi organisasinya (fisik dan non-fisik), di mana dalam penelitian ini peneliti berfokus pada HMI Cabang Denpasar yang terdapat di Pulau Bali dengan cabang-cabang HMI di Pulau Jawa, seperti di Malang, Surabaya, Yogyakarta, dan Jakarta. Perbandingan ini kiranya layak dikaji lebih jauh, guna mengetahui persamaan dan perbedaan di antara keduanya, mengingat antara Pulau Bali dengan Pulau Jawa memiliki perbedaan yang cukup jelas, yakni dari segi mayoritas pengikut agama muslimnya. Pengikut Agama Muslim yang lebih sedikit di Pulau Bali, jelas akan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi keislaman yang ada di dalamnya, termasuk juga HMI yang ada di Cabang

Denpasar, yang tentunya punya basis sosial dan kultural yang berbeda dengan HMI Cabang Pulau Jawa. Maka dari itulah peneliti tertarik untuk mengkajinya dalam skripsi berjudul *Teknologi Organisasi HMI Cabang Denpasar: Persamaan dan Perbedaan dengan HMI Cabang Pulau Jawa*.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian pertama diambil dari sebuah artikel yang ditulis pada tahun 2013 oleh Afiful Ikhwan dari STAI Muhammadiyah Tulungagung dengan judul *Model Organisasi Ideal bagi Perguruan Tinggi Islam di Indonesia*. Dilihat dari judulnya, artikel ini lebih ditekankan pembahasan tentang cocoknya model organisasi yang 'seharusnya' diterapkan oleh perguruan tinggi islam di Indonesia. Oleh karena itu, di dalam artikel ini juga disertakan tentang adanya model-model organisasi yang dikemukakan oleh Max Weber, yaitu model mekanik dan organik. Pada akhir penelitiannya (kesimpulan) dikatakan bahwa model organisasi merupakan suatu cara manajemen untuk mengatur orang-orang yang berada dalam organisasi, sebagai sebuah representasi deskripsi suatu konsep idealisasi yang disederhanakan (Ikhwan, 2013: 35). Model organisasi dalam artikel ini hampir serupa dengan konsep teknologi organisasi (secara non-fisik) yang dibahas peneliti dalam skripsi ini.

Penelitian kedua merupakan sebuah artikel yang ditulis oleh Chairuman Armia dari fakultas ekonomi Universitas Trisakti pada tahun 2002 dengan judul *Pengaruh Budaya terhadap Efektivitas Organisasi: Dimensi*

*Budaya Hofstede*. Penelitian ini lebih menjelaskan tentang budaya yang ada dalam organisasi (dengan menggunakan dimensi budaya Hofstede) serta efek atau dampak yang ditimbulkannya pada efektivitas organisasi. Penelitian ini pun dirasa sangat mirip dengan penelitian yang diambil oleh peneliti, dikarenakan penjabaran yang dijelaskan sangat berhubungan dengan adanya 'budaya organisasi', sebagai tolak ukur atau cerminan yang harus dilakukan para 'kader' (anggota organisasi) di dalam organisasi yang sedang diikutinya.

Penelitian ketiga adalah sebuah artikel yang ditulis dari hasil materi yang disampaikan pada acara seminar nasional di Yogyakarta pada tahun 2006, oleh Kridanto Surendro dengan judul *Budaya Organisasi sebagai Indikator Pengukuran Kesiapan Pemerintah dalam Menerapkan E-Government*. Dilihat dari judulnya hampir sama dengan 2 artikel sebelumnya, hanya saja tolak ukur yang digunakan berbeda, yakni dengan memfokuskan pada penerapan *E-Government*. Sebagaimana ditulis dalam abstraknya, bahwa *E-Government* didefinisikan sebagai penerapan teknologi informasi dan komunikasi oleh pemerintah sehingga terjadi proses pemerintahan yang efisien dan bertujuan untuk menyediakan informasi kepada masyarakat, memberikan pelayanan yang lebih baik, dan memberdayakan masyarakat melalui ketersediaan akses (Surendro, 2006: 29). Pada akhir tulisannya dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah dalam menerapkan teknologi informasi *E-Government*.

Penelitian keempat adalah sebuah artikel yang ditulis pada tahun 2007 oleh Wekke dan Mukhtar dengan judul *Gerakan Mahasiswa: Tradisi Intelektual Berwawasan Keindonesiaan Keislaman*. Artikel ini sangat mirip dengan penelitian yang ditulis oleh peneliti dengan membahas organisasi kemahasiswaan ekstra kampus, HMI. Perbedaannya terletak pada objek kajian yang dibahas, pada artikel ini lebih banyak membahas HMI secara umum, yaitu sebagai organisasi mahasiswa yang bertradisi intelektual dengan mengusung konsep keislaman dan keindonesiaan, sementara pada penelitian yang ditulis peneliti lebih memfokuskan pada teknologi (fisik dan non-fisik) di dalam HMI.

Penelitian kelima merupakan sebuah artikel pendidikan yang ditulis oleh Sri Suryaningsum pada tahun 2008 dengan judul *Perspektif Struktur Organisasi (Tinjauan Sebagai Pengubah Perilaku)*, yang mana lebih banyak membahas tentang bermacam tingkatan struktur dalam organisasi serta dampak yang ditimbulkan adanya struktur terhadap perubahan pola perilaku anggota di dalamnya. Penelitian ini berangkat dari latar belakang adanya kekerasan yang sering terjadi di lembaga pendidikan, seperti IPDN (Institut Pendidikan Dalam Negeri). Disinyalir adanya kekerasan ini terjadi karena adanya tingkatan senior-junior yang menjadikan 'seolah-olah' senior bisa berbuat semena-mena pada juniornya karena rasa balas dendam (perlakuan senior dulunya, sehingga turun-temurun). Oleh karena itu, dalam artikel ini dikatakan bahwa struktur organisasi yang

tepat bisa mengubah pola perilaku anggotanya menjadi baik juga.

Penelitian terakhir adalah sebuah artikel tentang HMI yang membahas teknologi (secara fisik) di dalamnya, dengan judul *Rancang Bangun Website Hmi Cabang Palembang Menggunakan Php dan Mysql*. Artikel ini ditulis pada tahun 2010 oleh Lesmana, Emigawaty, dan Widyanto. Sesuai dengan judulnya, artikel ini lebih banyak membahas tentang website yang dimiliki oleh HMI Cabang Palembang (beserta tampilan websitenya) dengan menggunakan aplikasi *Php* dan *Mysql*. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode pengamatan dan wawancara untuk sumber datanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuantitas dan kualitas kader-kader HMI Cabang Palembang dalam menggunakan teknologi ini. Dengan begitu, artikel ini juga membantu peneliti untuk mengetahui teknologi di HMI Cabang Denpasar dengan membandingkannya dengan HMI Cabang Palembang.

## 2.1 LANDASAN TEORI

Arnold Pacey adalah salah seorang tokoh pemikir tentang teknologi organisasi, yang teorinya akan dijadikan landasan dalam penelitian skripsi ini. Dalam bukunya yang berjudul *culture of technology* (1983), diberikan analogi bahwa teknologi adalah sebuah praktik dan budaya. Artinya adalah, teknologi diciptakan tidak hanya sekedar 'sebagai' alat, namun lebih ke arah pada upaya membantu pemenuhan kebutuhan manusia (Pacey, 1983: 2-3). Berdasarkan dari penjelasan Arnold Pacey tersebut, didapat

konsep bahwasanya praktik dalam teknologi dikategorikan sebagai teknologi fisik, sementara budaya dalam teknologi dikategorikan sebagai teknologi non-fisik. Teknologi secara fisik, berupa alat-alat yang digunakan (teknologi secara kasat mata) seperti, *website*, atribut dan *database* organisasi, serta perlengkapan yang lainnya. Sementara teknologi secara non-fisik, berupa pendidikan dan keahlian individu dalam organisasi, serta beberapa prosedur yang harus dijalankan (budaya organisasi)

Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa tujuan akhir dari teknologi adalah untuk mengembangkan nilai-nilai dan kualitas hidup masyarakat. Dimana nilai-nilai dan kualitas hidup masyarakat tersebut akan membentuk sebuah peradaban, sebagai 'kacamata' dalam penerapan teknologi selanjutnya. Pacey juga menerangkan bahwa ada tiga aspek penting yang memengaruhi dalam penerapan teknologi, sebagai berikut:

1. *Cultural Aspect* (Aspek Budaya). Aspek ini berkaitan dengan tujuan pengembangan teknologi, dimana teknologi dikembangkan agar budaya seiring berjalan dengan perkembangan teknologi itu sendiri.
2. *Organizational Aspect* (Aspek Organisasi). Aspek ini dimaksudkan bahwa dalam proses pengembangan teknologi, diperlukan kerjasama dari masing-masing individu dalam berbagai aspek (sosial, ekonomi, dan politik).
3. *Technical Aspect* (Aspek Teknis). Aspek ini menyatakan bahwa perkembangan teknologi tidak terlepas dari aspek pengetahuan (*knowledge*), kemampuan

bekerja (*skill*), dan *engineering* (Pacey, 1983: 6).

Tentunya dalam penerapan teknologi di organisasi (terutama di HMI), ketiga aspek dari Pacey ini sangatlah dibutuhkan, karena fungsi dari aspek-aspek tersebut dapat mengembalikan definisi dan fungsi teknologi sebagaimana mestinya, yakni bukan hanya sekedar 'alat pembantu' saja, tapi punya esensi yang lebih dalam lagi sebagai pembentuk *kultur* dalam organisasi.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif eksplanatif. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui penggunaan dan perkembangan teknologi organisasi HMI Cabang Denpasar serta mencari persamaan dan perbedaannya dengan HMI Cabang Pulau Jawa. Jenis data dalam penelitian ini berbentuk data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau informan dan dicatat untuk pertama kali, sedangkan data sekunder adalah yang diperoleh melalui literatur-literatur yang sudah ada seperti buku, jurnal, media cetak maupun media elektronik. Penentuan informan dilakukan dengan tiga cara yakni melalui informan kunci (ketua/pengurus HMI yang mewakili), informan utama (anggota HMI), dan informan pelengkap (mahasiswa non-HMI). Untuk mempermudah penelitian, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa alat-alat pedoman wawancara seperti alat

perekam, kamera, dan alat tulis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dengan terang kepada narasumber bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Kemudian wawancara yang digunakan adalah semi terstruktur dan mendalam serta dilaksanakan secara langsung (tatap muka) dan tidak langsung (*via telfon dan chat*). Dokumentasi yang di peroleh berupa rekaman suara dan foto saat melakukan wawancara. Teknik analisis data yang dilakukan melewati beberapa tahap yaitu Pengumpulan data, Reduksi Data, Penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum**

#### **4.1.1 Sejarah Lahirnya HMI**

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) adalah sebuah organisasi mahasiswa eksternal kampus yang didirikan oleh seorang mahasiswa Sekolah Tinggi Islam (STI) di Yogyakarta yang bernama Lafran Pane. Sebelum lahirnya Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), terlebih dahulu berdiri organisasi kemahasiswaan bernama Perserikatan Mahasiswa Yogyakarta (PMY) pada tahun 1946 yang beranggotakan mahasiswa dari tiga Perguruan Tinggi di Yogyakarta, yaitu Sekolah Tinggi Teknik (STT), Sekolah Tinggi Islam (STI), dan Balai Perguruan Tinggi Gadjah Mada yang pada waktu itu hanya memiliki Fakultas Hukum dan Fakultas Sastra. Seiring berjalannya waktu, Perserikatan Mahasiswa Yogyakarta dirasa tidak memperhatikan kepentingan para mahasiswa yang masih menjunjung tinggi

nilai-nilai agama. Tidak tersalurnya aspirasi keagamaan merupakan alasan kuat bagi para mahasiswa Islam untuk mendirikan organisasi kemahasiswaan yang berdiri dan terpisah dari Perserikatan Mahasiswa Yogyakarta.

Pada tanggal 5 Februari 1947, di salah satu ruangan kuliah Sekolah Tinggi Islam di Jalan Setyodiningratan 30 (sekarang Jalan Senopati) Yogyakarta. Masuklah Lafran Pane yang langsung berdiri di depan kelas dan memimpin rapat yang dalam prakatanya mengatakan : "Hari ini adalah rapat pembentukan organisasi Mahasiswa Islam, karena semua persiapan yang diperlukan sudah beres. Yang mau menerima organisasi ini sajalah yang diajak untuk mendirikan, dan yang menentang biarlah terus menentang, karena tanpa "mereka" organisasi ini pasti bisa berdiri dan berjalan." Semenjak itulah, tanggal 5 Februari 1947 yang juga bertepatan dengan 14 Rabiul Awal 1366 H HMI resmi berdiri sebagai organisasi mahasiswa yang berasaskan agama Islam sebagai arah perjuangannya (Fauzi, 2010: 35-36).

#### **4.1.2 Faktor Penyebab Lahirnya HMI**

1. Situasi dunia internasional
2. Situasi NKRI
3. Kondisi mikrobiologis Umat Islam di Indonesia
4. Kondisi perguruan tinggi dan dunia kemahasiswaan

Selain adanya 4 (empat) faktor utama yang melatarbelakangi lahirnya HMI, Ada juga faktor pendukung yang menyebabkan lahirnya HMI. HMI yang lahir di kota Yogyakarta punya arti yang penting bagi tumbuh dan

berkembangnya organisasi ini. Sesuai dengan keadaan budaya yang ada saat itu, kota Yogyakarta pada kurun tahun 1946 menjadi ibukota negara Indonesia, karena kondisi di Jakarta yang tidak aman akibat kedatangan pasukan Belanda bersama Sekutu. Dipilihnya Yogyakarta sebagai ibukota negara untuk sementara waktu, menghadirkan banyak keuntungan untuk proses lahirnya HMI karena selain banyak mahasiswa yang berkuliah disana, Agama Islam juga berkembang pesat di Kota Yogya.

#### **4.1.3 Tujuan dan Program Kerja HMI**

Diungkapkan oleh Ahmad Tirtosudiro (dalam Alfian, 2014: 10) yang mengatakan bahwa tujuan HMI adalah menggariskan tanggung jawab keumatan dan kebangsaan sebagai dua tugas yang saling bergayut, sedangkan dalam kehidupan antar golongan dan agama di Indonesia, HMI Memiliki akar budaya sosial keagamaan yang inklusif serta bebas dari sektarianisme sempit. Dua hal tentang keumatan dan kebangsaan yang merupakan tujuan awal berdirinya HMI mulai disahkan dan dimasukkan ke dalam Pedoman Anggaran Dasar (AD) HMI pada kongres ke-3 di Jakarta pada tanggal 4 September 1953 (Konstitusi HMI, 2018: 49). Selanjutnya, tujuan HMI tersebut senantiasa dikaji ulang dan diperbaharui pada setiap kongres yang diadakan (2 tahun sekali) guna menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

Setelah beberapa kali mengalami perubahan, tercapailah tujuan HMI yang baku dan dijadikan pedoman sampai saat ini yang tertera pada pasal 4 AD HMI yang berbunyi "Terbinanya Insan Akademis, Pencipta,

Pengabdian yang Bernafaskan Islam dan Bertanggung Jawab atas Terwujudnya Masyarakat Adil Makmur yang Diridhai Allah SWT.” Penjabaran dari tujuan HMI tersebut, didapat program kerja pokok yang harus dijalankan HMI dengan jangka nasional, panjang, dan pendek.

#### **4.1.4 Lahirnya HMI di Kota Denpasar**

Berdasarkan data yang dihimpun dari wawancara dengan beberapa narasumber dan skripsi tentang sejarah lahirnya HMI di Kota Denpasar, didapatkan informasi bahwasanya HMI di Kota Denpasar sudah ada sejak era Orde Lama. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya situasi politik yang saat itu terjadi di Kota Denpasar, di mana iklim demokrasi saat itu sedang mencapai puncaknya ditandai dengan banyaknya lahir partai-partai politik di tengah-tengah masyarakat. Munculnya partai-partai politik tersebut membawa proses dinamisasi di masyarakat, yang kemudian membawa warna bagi kehidupan sosial-politik masyarakat Denpasar. Saat itu situasi sosial-politik yang sedang berkembang adalah banyaknya konflik antar partai yang melambungkan adanya konflik ideologi, terutama antara ideologi komunis dengan anti-komunis, khususnya Islam (Mun'im dalam Armando, 2015: 31).

Partai-partai yang berkembang tersebut terus berlomba-lomba untuk melebarkan sayap kekuasaannya dengan mencari pengikut sebanyak-banyaknya, bahkan hingga menyentuh kalangan mahasiswa. Tercatat sejak didirikannya Fakultas Sastra Udayana Universitas Airlangga pada 29 September

1958, partai-partai politik tersebut terus menanamkan pengaruhnya di kalangan mahasiswa, sehingga bermunculan organisasi-organisasi mahasiswa ekstra kampus, seperti Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI/*onderbouw* PNI), Concentrasi Gerakan Mahasiswa Indonesia (CGMI/*onderbouw* PKI), Perhimpunan Mahasiswa Katholik Republik Indonesia (PMKRI/*onderbouw* Partai Katholik), Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI/*onderbouw* Parkindo), Gerakan Mahasiswa Indonesia (Germindo/*onderbouw* Partindo), Gerakan Mahasiswa Hindu Bali (GMHB/organisasi mahasiswa lokal), dan Himpunan Mahasiswa Islam (Armando, 2015: 38).

Berbekal semangat lahirnya HMI di Yogyakarta tahun 1947 dan ditambah Semakin banyaknya jumlah mahasiswa Muslim yang berkuliah di Kota Denpasar (Universitas Udayana) disertai semakin meluasnya pengaruh paham komunis di Kota Denpasar (bahkan sudah masuk ke dalam kampus), menjadikan semangat para mahasiswa muslim di Denpasar untuk mendirikan HMI semakin berkobar juga. Menurut Armando (2015: 47-49) Berkembang pesatnya mahasiswa di Denpasar menjadikan Udayana yang sebelumnya tergabung dalam Fakultas Sastra Udayana Universitas Airlangga memisahkan diri dan resmi berdiri sendiri menjadi Universitas Udayana pada tahun 1962. Pada periode 1962-1963 berdiri beberapa fakultas seperti, Fakultas Kedokteran (FK), Fakultas Kedokteran Hewan dan Peternakan (FKHP) yang semakin membuat jumlah mahasiswa bertambah

banyak, dan jumlah mahasiswa muslim yang awalnya 9 orang bertambah menjadi 13 orang dan dari ketiga belas mahasiswa tersebut akhirnya terdorong sebuah gagasan untuk membentuk sebuah wadah guna berhimpun di kalangan mahasiswa muslim. Dengan dibantu oleh para tokoh-tokoh setempat dan para pemuda Islam di Denpasar, para mahasiswa ini pun mengadakan rapat di kantor Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Bali di Jalan Imam Bonjol No. 51 Denpasar, dan pada tanggal 5 Februari 1963 HMI resmi berdiri di kota Denpasar sesuai dengan kesepakatan hasil rapat.

#### **4.2 Penerapan Teknologi dalam Organisasi**

Teknologi dalam sudut pandang masyarakat luas akan dipahami sebagai sesuatu yang mampu mengubah lingkungan alam atau segala sumber daya yang ada di sekitar menjadi sesuatu yang punya nilai kebermanfaatan bagi kehidupan dengan bantuan mesin atau sejenisnya. Dengan definisi tersebut, maka akan dilihat bahwa teknologi hanya sebatas fisik, yaitu sebuah mesin yang mampu membantu kehidupan manusia agar lebih baik. Akan tetapi, menurut Arnold Pacey keberadaan teknologi secara fisik (mesin) tidak akan bisa dilepaskan dari jaringan aktivitas manusia di sekitarnya sebagai pemilik keterampilan dan pengetahuan guna mengoperasikan mesin tersebut, sehingga antara modal pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki manusia (teknologi non-fisik) akan berjalan beriringan dengan teknologi fisik yang dioperasikannya.

#### **4.3 Penggunaan dan Perkembangan Teknologi Organisasi HMI**

Setiap organisasi mempunyai jenis teknologi yang berbeda-beda, begitu pula pada yang terjadi di organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI). Pedoman yang digunakan pada organisasi HMI sebagai ideologi organisasinya adalah NDP (Nilai-nilai Dasar Perjuangan) yang mana isisnya bersumber dari *Al-qur'an* dan *Hadist*. NDP sendiri ditulis oleh sosok cendekiawan Muslim Indonesia, Nurcolish Madjid yang membagi NDP dalam 8 bab yaitu: *Dasar-dasar Kepercayaan, Kemanusiaan, Kemerdekaan Manusia, Ikhtiar dan Takdir, Ketuhanan Yang Maha Esa dan Perikemanusiaan, Ekonomi, Kemanusiaan dan Ilmu Pengetahuan, serta Kesimpulan/penutup*. (Madjid dalam Armando, 2015: 201).

NDP bisa dikatakan sebagai peralatan atau teknologi organisasi yang ada di dalam HMI yang berbentuk fisik maupun non-fisik. Dikatakan sebagai teknologi organisasi fisik karena NDP memang ditulis dalam lembaran dan menjadi sebuah buku, sehingga secara fisik dapat dilihat oleh kasat mata. Sedangkan disebut sebagai teknologi organisasi non-fisik karena nilai-nilai yang terkandung di dalamnya banyak sekali memuat pengetahuan-pengetahuan umum tentang masalah Agama Islam, yang mana hal tersebut akan selalu selaras dengan perkembangan zaman yang terjadi.

Selain adanya NDP sebagai penerapan teknologi organisasi, di dalam HMI juga terdapat jenjang pola perkaderan yang sangat kuat dimana ada jenjang training formal yang harus diikuti seperti Latihan Kader 1 (LK1),

Latihan Kader 2 (LK2), dan Latihan Kader 3 (LK3), serta beberapa training informal lainnya. Dalam 8 fase yang dilalui HMI dari awal berdirinya sampai sekarang, terhitung banyak sekali penggunaan teknologi organisasinya, dimana penggunaan teknologi organisasi secara non-fisik lebih menonjol dibanding penggunaan secara fisiknya. Penggunaan teknologi secara non-fisik lebih banyak dilakukan dalam “menuangkan” pemikiran pengetahuan, *public relations*, serta propaganda-propaganda yang dilakukan para kader HMI dalam menghadapi segala situasi yang terjadi pada pemerintahan di negeri ini. Sementara penggunaan teknologi secara fisiknya lebih banyak berbentuk dalam mengangkat senjata saat menghadapi agresi militer Belanda serta menumpas pemberontakan PKI.

#### 4.4 HMI Cabang Denpasar dan Teknologi Organisasinya

##### 4.4.1 Teknologi Organisasi di HMI Cabang Denpasar

Pendirian HMI Cabang Denpasar pada saat itu berdiri pada landasan untuk memberikan wadah bagi pengembangan dakwah dan pengkajian Islam di Pulau Bali, sehingga memberikan andil perjuangan yang positif bagi masyarakat di bidang keagamaan. Tak pelak, kondisi tersebut menunjukkan bahwasanya pada saat tahun-tahun awal kelahirannya konsep *Ukhuwah Islamiyah* dan *Silaturahmi* sudah terbentuk dengan baik bagi kalangan umat Islam di Denpasar. Tidak hanya antara umat muslim saja, hubungan dengan pihak-pihak diluar umat

muslim juga terbina dengan baik, hal tersebut dikemukakan oleh Erwin Muhammad Fauzi (Mantan Ketua Umum HMI Cabang Denpasar Tahun 1983-1984) sebagai berikut:

“...pada awal-awal lahirnya HMI di Denpasar sampai saya *njabat* (menjabat) jadi Ketua Umum tahun 1983-1984, hubungan *kita* (HMI Cabang Denpasar) dengan umat muslim lainnya maupun instansi-instansi pemerintahan yang ada *di sini* (Denpasar) terjalin dengan sangat baik. Setiap ada kegiatan *kita* (HMI Cabang Denpasar) selalu *ngundang* (mengundang) *mereka* (Umat Muslim di Denpasar dan instansi-instansi pemerintahan), begitu pula sebaliknya. Sehingga ketika *kita* (HMI Cabang Denpasar) butuh bantuan saat mengadakan kegiatan, *mereka* (Umat Muslim di Denpasar dan instansi-instansi pemerintahan) pasti membantu...” (Erwin Muhammad Fauzi, Wawancara, 12 Agustus 2019).

Berdasarkan penjelasan dari Erwin Muhammad Fauzi di atas, terlihat bahwasanya penggunaan dan perkembangan teknologi organisasi di HMI Cabang Denpasar tidak jauh berbeda dengan HMI Lafran Pane pada awal-awal pendiriannya, yang memang lahir untuk menentang kondisi sekularis dan komunis yang sedang berkembang. Perbedaannya hanya terletak pada waktunya saja, dimana HMI Cabang Denpasar dimulai saat-saat runtuhnya orde lama (tahun 1963). Pendekatan yang dilakukan HMI Cabang Denpasar pada saat awal-awal kelahirannya pada pemuda muslim yang ada di Denpasar serta instansi-instansi pemerintahan, mencerminkan teknologi organisasi non-fisik yang disebut sebagai *Public Relations*. *Public Relations* sendiri memiliki arti sebagai sekumpulan orang yang hidup bersama-

sama dalam satu lingkungan masyarakat, yang saling bekerjasama di dalamnya sehingga terbentuk suatu hubungan yang erat dan lama-kelamaan akan menjadi sebuah jaringan yang kompleks dan saling menguntungkan (Dartnell dalam Liliweri, 2014: 231-232).

Pada perkembangan selanjutnya, penggunaan teknologi organisasi di HMI Cabang Denpasar hampir sama dengan yang terjadi pada HMI secara umum, dimana penggunaan teknologi organisasi secara non-fisiknya masih lebih dominan. Hanya saja fase yang dilalui oleh HMI Cabang Denpasar lebih banyak pada upaya adaptasi terhadap situasi kenegaraan Indonesia (era orde lama sampai reformasi), sehingga berbagai bentuk dari teknologi non fisik akan sangat banyak sekali di dalamnya.

Pada kepengurusan HMI Cabang Denpasar periode saat ini (2019-2020) dengan ketuanya, Rizki Maulana Akbar menjelaskan tentang bagaimana penggunaan teknologi organisasi fisik dan non-fisik sebagai berikut:

“...pada kepengurusan saya sekarang ini, saya tekankan pada masalah eksistensi individu baik secara *softskill* maupun *hardskill* para kader HMI di Denpasar dengan memanfaatkan media sosial yang ada yang mana hal ini bertujuan untuk menunjukkan eksistensi HMI Cabang Denpasar keluar sekaligus sebagai metode untuk merekrut para anggota baru. Untuk media sosial yang sekarang sedang digencarkan adalah pembuatan *website* untuk HMI Cabang Denpasar dan pengoptimalan *instagram* yang sudah ada...” (Wawancara, Rizki Maulana Akbar, 7 Agustus 2019).

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh Ketua Umum HMI Cabang Denpasar di atas

adalah bahwasanya pada periode saat ini lebih ditekankan pada pemanfaatan media sosial yang ada, khususnya *instagram*. Hal ini dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang sedang terjadi, karena media sosial memang tidak bisa dilepaskan dari aktivitas keseharian mahasiswa. Selain itu, pola perkaderan secara non-fisik pun juga bisa dikemas lewat media sosial sebagai salah satu upaya untuk lebih memudahkan para pengurus dalam proses perekrutan kader baru.

Hasil lain daripada perkembangan teknologi organisasi di HMI Cabang Denpasar adalah terkait budaya organisasinya, dimana HMI Cabang Denpasar ini punya gaya yang “unik” dalam menerapkan pola kaderisasi di dalamnya, sehingga menjadikannya berbeda dengan penerapan pola kaderisasi di cabang lain, khususnya di Pulau Jawa. Keunikan ini bisa terjadi karena budaya disini memang “mengharuskan” adanya situasi seperti tersebut, keunikan yang dimaksud adalah bagaimana pola kaderisasi di HMI Cabang Denpasar ini tidak bisa terlalu *saklek* (berpatokan) pada konstitusi HMI yang ada. Jika tetap “memaksakan” untuk mengikuti konstitusi yang berlaku, maka HMI Cabang Denpasar akan terhambat pola kaderisasinya dan bisa saja *bubar*.

Selain untuk tidak terlalu berpatokan dengan konstitusi, perkaderan di HMI Cabang Denpasar juga harus dilakukan dengan gaya *top down* yang artinya para pengurus harus lebih aktif turun ke bawah mencari kader dan banyak mendengar inspirasi dari mereka (baca: para kader). Dengan begitu, pola perkaderan di HMI Cabang Denpasar akan

bisa terjadi secara maksimal. Hal tersebut juga diperkuat oleh salah satu informan yang merupakan anggota HMI Cabang Denpasar yang mengemukakan tentang budaya organisasi di HMI Cabang Denpasar sebagai berikut:

“... jadi gini ya *mas* (peneliti), kalau menurut saya di HMI ini sudah bagus dari pola perkaderannya. Tetapi budaya *disini* (Denpasar), ya (*iya*) *sampean* (peneliti) *tau* (tahu) sendiri *lah* (begitulah) kadernya itu *selow-selow* (santai) dan kurang tertarik kalo untuk diskusi yang *berat-berat* (terlalu formalitas). Jadi budaya organisasi yang cocok untuk *disini* (HMI Cabang Denpasar) ya (*iya*) dengan mengikuti apa yang *mereka* (para kader) mau, seperti *nongkrong* dan *main game* (bermain game), *jadinya kan kalo gitu* (jadinya jika seperti itu) kader-kadernya masih *mau* (berminat) *ngumpul* (berkumpul) sama *kita* (pengurus)...” (Wawancara, Kevin Alim, 13 Oktober 2019).

#### 4.4.2 Persamaan dan Perbedaan Teknologi Organisasi HMI Cabang Denpasar dengan HMI Cabang Pulau Jawa

##### 1. Persamaan dan Perbedaan dengan HMI Cabang Malang

Persamaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang dilakukan dengan gaya *top down*, santai dan tidak terlalu formal serta penanaman nilai-nilai NDP yang cukup kuat, sementara secara media sosial (teknologi fisik) memfokuskan pada penggunaan *instagram*.

Perbedaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang lebih terstruktur dan sistematis di HMI Cabang Malang serta jumlah *database* keorganisasian

(teknologi fisik) yang lebih besar dan lengkap di HMI Cabang Malang.

##### 2. Persamaan dan Perbedaan dengan HMI Cabang Surabaya

Persamaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang dilakukan untuk menunjukkan eksistensinya sebagai sesama ibukota di provinsi masing-masing, sementara secara teknologi fisik dengan memfokuskan pada hampir semua media sosial untuk ajang eksistensi.

Perbedaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang lebih terstruktur dan sistematis di HMI Cabang Surabaya serta jumlah *database* keorganisasian (teknologi fisik) yang lebih besar dan lengkap di HMI Cabang Surabaya.

##### 3. Persamaan dan Perbedaan dengan HMI Cabang Yogyakarta

Persamaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang dilakukan dengan gaya *top down*, santai dan tidak terlalu formal sebagai antisipasi terhadap atmosfer politik yang terlalu kuat di kedua cabang yang berakibat pada ketidakaktifan kader, sementara secara teknologi fisik dengan memfokuskan pada hampir semua media sosial untuk ajang eksistensi.

Perbedaan secara teknologi non-fisik terlihat dari eksistensi kedua cabang, dimana di Denpasar organisasi HMI masih lebih eksis daripada organisasi eksternal lainnya sementara di Yogyakarta organisasi PMII yang justru lebih eksis. Sedangkan dari segi

teknologi fisik jumlah *database* keorganisasian yang lebih besar dan lengkap di HMI Cabang Yogyakarta.

#### **4. Persamaan dan Perbedaan dengan HMI Cabang Kudus**

Persamaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang dilakukan di mana sama-sama berusaha meningkatkan kualitas para kadernya guna memenangkan persaingan dengan organisasi eksternal lainnya (khususnya PMII), sementara secara media sosial (teknologi fisik) memfokuskan pada penggunaan *instagram*.

Perbedaan secara teknologi non-fisik terlihat dari adanya nuansa islami yang lebih kental di HMI Cabang Kudus yang menjadikan budaya organisasi dan kegiatan yang dilakukan berbeda dengan HMI Cabang Denpasar, sementara secara *database* keorganisasian (teknologi fisik) yang lebih besar dan lengkap di HMI Cabang Kudus serta adanya upaya untuk pengembangan media sosial berupa *website*.

#### **5. Persamaan dan Perbedaan dengan HMI Cabang Purwokerto**

Persamaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang dilakukan di mana sama-sama berusaha meningkatkan kualitas para kadernya, sementara secara teknologi fisik dengan memfokuskan pada hampir semua media sosial untuk ajang eksistensi.

Perbedaan terletak pada budaya organisasinya, di mana di HMI Cabang Purwokerto ada 2 jenis HMI (HMI DIPO

dan HMI MPO) yang masing-masing membentuk Lembaga Dakwah Kampus (LDK) sebagai alat perekrutan kader, yang mana di HMI Cabang Denpasar belum ada. Sementara secara *database* keorganisasian (teknologi fisik) yang lebih besar dan lengkap di HMI Cabang Kudus serta adanya upaya untuk pengembangan media sosial berupa *website*.

#### **6. Persamaan dan Perbedaan dengan HMI Cabang Ciputat**

Persamaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang dilakukan dengan penanaman nilai-nilai NDP yang cukup kuat, sementara secara media sosial (teknologi fisik) memfokuskan pada penggunaan *instagram*.

Perbedaan terletak pada pola kaderisasi (teknologi non-fisik) yang lebih terstruktur dan sistematis di HMI Cabang Ciputat, sehingga secara kualitas HMI Cabang Denpasar masih kalah jauh dengan HMI Cabang Ciputat. Sementara jumlah *database* keorganisasian (teknologi fisik) yang lebih besar dan lengkap di HMI Cabang Ciputat.

## **5 KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sebagai salah satu bentuk dari organisasi, yang mana pasti ada penggunaan teknologi di dalamnya. Berpijak pada teori teknologi organisasi Arnold Pacey yang membagi teknologi dalam bentuk praktik (fisik) dan non-fisik (budaya) dengan beberapa aspek yang

mempengaruhinya maka di setiap fase-fase yang ada di HMI penggunaan teknologi tersebut disesuaikan dengan keadaan budaya yang sedang terjadi dengan hasil bahwa penggunaan teknologi organisasi secara non-fisik lebih banyak dilakukan daripada secara fisiknya.

Perbedaan HMI antara Cabang Denpasar dengan Cabang Pulau Jawa terjadi karena adanya perbedaan budaya di setiap daerah, sehingga budaya organisasi yang dihasilkan pun berbeda. Persamaan hanya terletak pada pemanfaatan media sosial yang digunakan sebagai ajang eksistensi ke luar.

## 5.2 Saran

1. Dengan lebih banyak penguunaan teknologi organisasi secara non-fisik daripada fisiknya di organisasi HMI, kiranya diperlukan suatu metode atau terobosan terbaru untuk memaksimalkan pola perkaderan yang ada di dalamnya. Bagi HMI Cabang Denpasar yang menerapkan pola pertemanan dengan tanpa adanya senioritas dalam proses kaderisasinya, sudah sangat baik diterapkan dengan menyesuaikan budaya yang ada di Kota Denpasar, akan tetapi tetap harus dibenahi lagi dalam proses kaderisasi yang dilakukan terutama pada budaya literasi dan diskusi, hal ini berguna untuk semakin memaksimalkan kualitas para kader agar tidak menjadi "manja" serta mampu untuk bersaing dengan HMI cabang-cabang yang lain. Untuk penggunaan media sosialnya, segera untuk dibuat akun

media sosial yang belum ada di HMI Cabang Denpasar.

2. Perbandingan yang dilakukan dengan HMI Cabang Pulau Jawa, ditemukan banyak sekali persamaan dan perbedaan terutama pada penggunaan teknologi organisasi non-fisiknya. Sekiranya hal tersebut mampu dijadikan pelajaran bagi HMI Cabang Denpasar khususnya, agar kedepannya mampu berbenah diri lebih baik lagi dari kekurangan-kekurangan yang ada serta mampu untuk menerapkan pola kaderisasi yang belum dilakukan di HMI Cabang Denpasar dengan melihat hasil perbandingan yang telah dilakukan dengan HMI Cabang Pulau Jawa.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Agusyanto, Ruddy. (2007). *Jaringan Sosial dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Alfian, Muhammad Alfan. (2014). *HMI 1963-1966: Menegakkan Pancasila di Tengah Prahara*. Jakarta: Kompas.
- Azra, Azyumardi. (2002). *Menyatu Dengan Umat, Menyatu Dengan Bangsa: Pemikiran Keislaman-Keindonesiaan HMI (1947-1997)*. Ciputat: Logos Wacana Ilmu.
- Etzioni, Amitai. (1985). *Organisasi-organisasi Modern*. Terjemahan oleh Suryatim. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Fauzi, Lukman. (2010). *Buku Pintar Latihan Kader I*. Denpasar: HMI Cabang Denpasar.
- Irawan, Prasetyo. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP-UI.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi Organisasi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Madjid, Nurcholish. (1997). *Mempertegas Visi Perjuangan HMI, Dalam HMI Dan KAHMI: Menyongsong Perubahan dan Pergantian Zaman*. Jakarta: KAHMI Press.
- Pacey, Arnold. (1983). *The Culture Of Technology*. Massachusetts: The MIT Press Cambridge.
- Riduwan. (2004). *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2014). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaeni, dan Purnomo S.A. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikhwan, Afiful. (2004). Model Organisasi Ideal Bagi Perguruan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Ta'allum*, 1 (01), 29-36.
- Surendro, Kridanto. (2006). Budaya Organisasi Sebagai Indikator Pengukuran Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan *E-Government*. *Seminar Nasional Teknologi Informasi*, Yogyakarta: 17 Juni 2006. Hal. 29-32.
- Suryaningsum, Sri. (2008). Perspektif Struktur Organisasi: Tinjauan Sebagai Pengubah Perilaku. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6 (01), 63-74.
- Wekke, Ismail. S., & Mukhtar, S. (2007). Gerakan Mahasiswa: Tradisi Intelektual Berwawasan Keindonesiaan Keislaman.
- Dokumen:**
- Konstitusi HMI. (2018). Hasil-hasil Kongres HMI ke-XXX: Ambon.
- Website:**
- Anonim. (2016). Jumlah Cabang HMI di Indonesia. [www.hmipedia.com](http://www.hmipedia.com) (Diakses pada tanggal 9 Maret 2019).
- Basariyadi, Abdi. (2017). 29 Definisi Organisasi Menurut Para Ahli. <http://majalahpendidikan.com/definisi-organisasi-menurut-para-ahli/> (Diakses pada tanggal 9 Maret 2019).
- Lesmana, A., Emigawaty, & Widyanto. (2010). Rancang Bangun *Website* HMI Cabang Palembang Menggunakan Php dan Mysql. [www.eprints.binadarma.ac.id](http://www.eprints.binadarma.ac.id) (Diakses pada tanggal 9 Maret 2019).
- Syaefudin. (2017). The Culture of Technology: Budaya dan Makna Teknologi Media Baru. <https://www.indonesiamediacyber.com/2017/04/the-culture-of-technology-budaya-dan-teknologi-media-baru.html> (Diakses pada Tanggal 16 Februari 2019).
- Skripsi:**
- Armando, Ragil. (2015). Dinamika HMI dan KAMMI di Kota Denpasar 1990-2014 (Kajian Tentang Pola Ideologi Gerakan Mahasiswa Islam). *Skripsi*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Jurnal dan Artikel:**
- Armia, Chairuman. (2002). Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi: Dimensi Budaya Hofstede. *JAAI*, Vol. 6 No. 1.