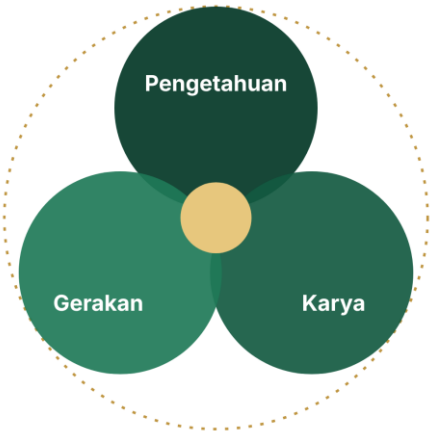
NASKAH GAGASAN

SWACIPTA HMI

Daya Cipta dari Dalam



Visi, Misi, Strategi, dan Program Kerja

Calon Ketua Umum Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam

Periode 2026–2028

Pengantar

Setiap generasi HMI mewarisi pertanyaan yang sama dengan wajah yang berbeda: bagaimana organisasi ini tetap menjadi rumah bagi mahasiswa yang ingin tumbuh, sekaligus tetap memberi arti bagi umat dan bangsa? Pada 1947, pertanyaan itu dijawab dengan keberanian mempertahankan kemerdekaan. Pada masa-masa sesudahnya, jawabannya hadir lewat tradisi intelektual, pengabdian, dan jaringan kader yang tersebar di berbagai lapangan kehidupan. Hari ini, pertanyaan yang sama datang kembali di tengah disrupsi teknologi, ketidakpastian global, dan jendela bonus demografi yang tidak akan terbuka untuk kedua kalinya.

Naskah ini menawarkan satu jawaban yang kami namai **Swacipta HMI**, yaitu daya mencipta yang tumbuh dari dalam. Gagasan ini berangkat dari keyakinan bahwa kekuatan HMI terletak pada kemampuannya melahirkan insan pencipta: kader yang mampu menghasilkan pengetahuan, karya, dan gerakan yang berdampak. Keyakinan itu kami tarik langsung dari tujuan HMI dalam Pasal 4 Anggaran Dasar, lalu kami terjemahkan ke dalam bahasa organisasi masa kini: tata kelola yang produktif, perkaderan yang menumbuhkan talenta, gerakan yang berbasis pengetahuan, dan ekonomi umat yang berkelanjutan.

Naskah disusun bertahap. Bagian awal membaca tantangan zaman dan posisi HMI di dalamnya. Bagian tengah menguraikan kerangka Swacipta beserta landasan nilai dan teorinya. Bagian akhir menurunkan gagasan tersebut menjadi visi, empat misi, delapan strategi, dan empat program strategis, lengkap dengan peta jalan dan kerangka logika untuk menilai keberhasilannya.

Kami menyadari bahwa gagasan baru akan hidup bila diuji, dikritik, dan diperkaya bersama. Karena itu naskah ini kami persembahkan sebagai bahan percakapan seluruh keluarga besar HMI, dengan harapan dapat menjadi salah satu ikhtiar menuju HMI yang lebih produktif dan bermakna bagi umat dan bangsa.

Yakin Usaha Sampai.

Daftar Isi

Ringkasan Gagasan **3**

BAB I Membaca Zaman: Indonesia Emas 2045 dan Tantangannya **5**
1.1 Cita-Cita Satu Abad 5
1.2 Dunia yang Kian Sulit Diprediksi 5
1.3 Kecerdasan Buatan dan Wajah Baru Dunia Kerja 5
1.4 Potret Ketenagakerjaan Indonesia 6
1.5 Bonus Demografi: Peluang yang Bersyarat 6

BAB II Talenta, Bonus Demografi, dan Imperatif HMI **8**
2.1 Membangun Talenta untuk Mengoptimalkan Bonus Demografi 8
2.2 Organisasi Mahasiswa sebagai Ruang Tumbuh 8
2.3 Modal Historis HMI 9
2.4 HMI sebagai Ruang Perantara 9

BAB III Urgensi Transformasi HMI **11**
3.1 Tantangan dari Dalam 11
3.2 Tantangan dari Luar 11
3.3 Saatnya Berbenah dari Dalam 11

BAB IV Swacipta HMI: Daya Cipta sebagai Jalan Transformasi **13**
4.1 Makna Swacipta 13
4.2 Akar Nilai: Insan Pencipta dalam Tujuan HMI 13
4.3 Tiga Dimensi Swacipta: Pengetahuan, Karya, dan Gerakan 14
4.4 Produktivitas yang Sistemik dan Holistik 16
4.5 Mesin Penggerak: Upskilling dan Reskilling Kader 16
4.6 Independensi dan Kemampuan Beradaptasi 17
4.7 Tiga Lapis Swacipta: Insan, Lembaga, dan Ekosistem 18
4.8 Dari Swacipta Menuju Indonesia Emas 2045 18

BAB V Visi dan Misi **20**
5.1 Rumusan Visi 20
5.2 Makna Visi 20
5.3 Misi 20
5.4 Keterhubungan Visi, Misi, dan Kerangka Swacipta 21

BAB VI Delapan Strategi Swacipta **22**
6.1 Strategi untuk Misi 1: Tata Kelola yang Produktif 22
6.2 Strategi untuk Misi 2: Perkaderan yang Menumbuhkan Talenta 23
6.3 Strategi untuk Misi 3: Gerakan yang Berbasis Pengetahuan 24
6.4 Strategi untuk Misi 4: Ekonomi Umat yang Hijau 25

BAB VII Empat Program Strategis **27**
7.1 HMI A1: Transformasi Tata Kelola dan Budaya Kerja 27
7.2 ASKARA: Asah Kemampuan Nusantara 28
7.3 Jari Pemoeda: Jaring Aksi, Riset, dan Informasi Pemoeda 30
7.4 HMI Net Zero Initiative: Payung Ekonomi Hijau Umat 31
7.5 Sinergi Antarprogram 33

BAB VIII Peta Jalan dan Kerangka Logika **35**
8.1 Tiga Fase Pelaksanaan 35
8.2 Tata Kelola Pelaksanaan 35
8.3 Kerangka Logika 36

Penutup **38**

Daftar Pustaka **39**

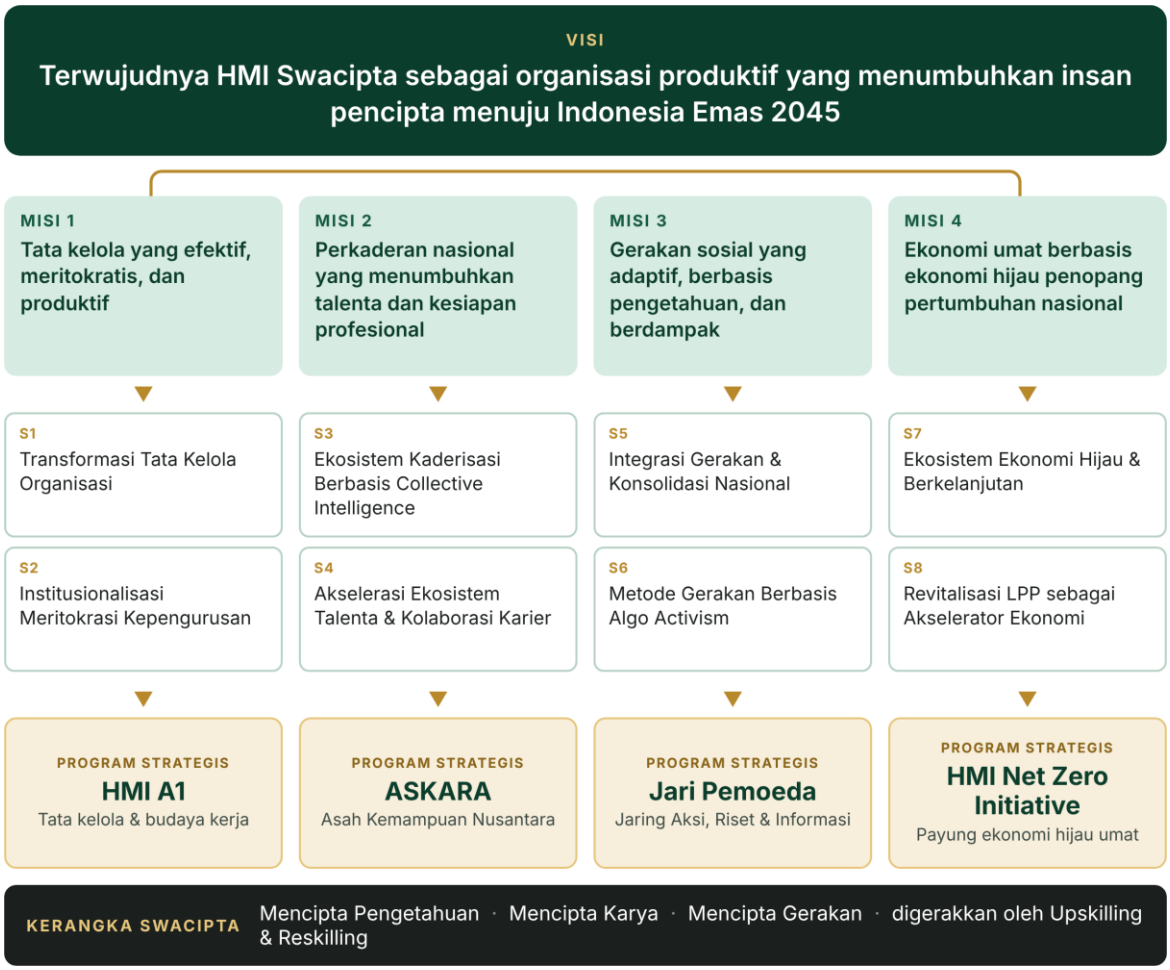
Ringkasan Gagasan

Swacipta HMI adalah kerangka transformasi yang menempatkan daya cipta sebagai sumber kekuatan organisasi. Kata *swa-* bermakna "sendiri" dan *cipta* bermakna kemampuan pikiran untuk mengadakan sesuatu yang baru. Swacipta dengan demikian berarti kesanggupan kader dan organisasi untuk melahirkan gagasan, karya, dan perubahan dengan kekuatan yang bersumber dari nilai, kapasitas, dan kehendaknya sendiri.

Gagasan ini lahir dari tiga kenyataan. Pertama, Indonesia menargetkan diri menjadi negara maju pada 2045, sementara keberhasilan itu sangat bergantung pada produktivitas angkatan kerja mudanya. Kedua, kecerdasan buatan dan otomasi mengubah kebutuhan kompetensi dengan sangat cepat, sehingga kemampuan untuk terus belajar menjadi syarat bertahan. Ketiga, HMI memiliki modal sejarah, jaringan, dan tradisi intelektual yang besar, tetapi belum seluruhnya bekerja secara produktif dan sistemik.

Swacipta menjawab ketiganya melalui tiga dimensi: mencipta pengetahuan, mencipta karya, dan mencipta gerakan. Ketiganya berpijak pada tiga kualitas insan cita dalam Pasal 4 AD, yaitu insan akademis, pencipta, dan pengabdi. Siklus ketiganya digerakkan oleh agenda upskilling dan reskilling kader, dan berlangsung pada tiga lapis: insan, lembaga, dan ekosistem.

Gagasan tersebut diturunkan menjadi satu arsitektur yang utuh. Satu visi dijabarkan ke dalam empat misi. Setiap misi dicapai melalui dua strategi, sehingga terdapat delapan strategi. Setiap pasangan strategi kemudian menjadi dasar bagi satu program strategis, sehingga terdapat empat program unggulan: HMI A1, ASKARA, Jari Pemoeda, dan HMI Net Zero Initiative. Gambar 1 merangkum keseluruhan arsitektur tersebut.



Gambar 1. Arsitektur Swacipta HMI: satu visi, empat misi, delapan strategi, empat program strategis.

BAB I

Membaca Zaman: Indonesia Emas 2045 dan Tantangannya

1.1 Cita-Cita Satu Abad

Indonesia menyongsong satu abad kemerdekaan pada 2045 dengan cita-cita menjadi negara maju melalui Visi Indonesia Emas, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045. Visi tersebut menargetkan Indonesia menjadi kekuatan ekonomi kelima terbesar di dunia dengan produk domestik bruto mencapai 7,3 triliun dolar AS. Cita-cita sebesar itu menuntut transformasi struktural dan peningkatan produktivitas nasional, agar pendapatan per kapita Indonesia dapat menyamai negara-negara berpendapatan tinggi. Target pertumbuhan ekonomi menuju 8 persen pada 2029 dalam RPJMN 2025–2029 mempertegas besarnya ambisi pembangunan, sekaligus beratnya tantangan untuk mewujudkannya.

1.2 Dunia yang Kian Sulit Diprediksi

Ambisi kemajuan itu hadir di tengah dunia yang kian sulit diprediksi. Krisis iklim mengancam ketahanan pangan, kesehatan, infrastruktur, dan keberlanjutan mata pencaharian. IPCC (2022) memperkirakan sekitar 3,3 hingga 3,6 miliar manusia hidup dalam kondisi yang sangat rentan terhadap perubahan iklim. Pada saat yang sama, ketegangan geopolitik mengganggu perdagangan, rantai pasok, dan stabilitas pasar energi. *Global Risks Report 2026* dari World Economic Forum menempatkan konfrontasi geoekonomi sebagai salah satu risiko utama dunia, sementara UNCTAD melaporkan bahwa konflik di Timur Tengah pada awal 2026 memicu lonjakan harga energi dan gejolak pasar keuangan.

Persilangan krisis ekologis dan geopolitik ini dapat menaikkan biaya produksi, mendorong inflasi, menekan investasi, dan melemahkan daya beli masyarakat. Bagi Indonesia, ketidakpastian global menjadi pengingat bahwa ketahanan pembangunan turut bergantung pada kemampuan nasional mengantisipasi guncangan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan.

1.3 Kecerdasan Buatan dan Wajah Baru Dunia Kerja

Tekanan eksternal itu berjalan beriringan dengan perubahan mendasar dalam dunia kerja akibat kecerdasan buatan (*artificial intelligence*, AI) dan otomasi. Acemoglu dan Restrepo (2019) menjelaskan bahwa teknologi dapat menggantikan tugas yang sebelumnya dikerjakan manusia (*displacement effect*), sekaligus melahirkan tugas-tugas baru yang kembali membutuhkan tenaga kerja (*reinstatement effect*). Dalam *Future of Jobs Report 2025*, World Economic Forum memperkirakan bahwa hingga 2030, AI dan teknologi pemrosesan informasi berpotensi menciptakan 11 juta pekerjaan sekaligus menggantikan 9 juta pekerjaan, sementara robotika dan otomasi diproyeksikan menyebabkan kehilangan bersih sekitar 5 juta pekerjaan. Laporan yang sama memperkirakan sekitar 39 persen keterampilan inti pekerja akan berubah atau usang pada periode 2025–2030.

Perubahan ini menyentuh lebih dari sekadar bertambah atau berkurangnya lapangan kerja. Ia mengubah kompetensi yang dibutuhkan, mempercepat usangnya keterampilan, dan menuntut setiap orang untuk terus belajar. Tanpa kemampuan beradaptasi, kemajuan teknologi berisiko memperlebar jarak antara produktivitas ekonomi dan kesiapan manusia untuk berpartisipasi di dalamnya.

1.4 Potret Ketenagakerjaan Indonesia

Tantangan tersebut terasa makin nyata ketika dibawa ke dalam konteks Indonesia. Di satu sisi, Indonesia membutuhkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi untuk mencapai ambisi jangka panjangnya. Di sisi lain, kualitas pekerjaan, kesesuaian kompetensi, dan kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi masih menjadi pekerjaan rumah. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan tingkat pengangguran terbuka kelompok usia muda mencapai 17,37 persen, jauh di atas angka nasional sebesar 4,65 persen. Tingginya pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi serta ketidakselarasan antara pendidikan dan kebutuhan dunia kerja memperlihatkan bahwa capaian pendidikan belum selalu menjamin relevansi kompetensi.

Struktur pekerjaan pun masih didominasi sektor informal. Pada Februari 2026, BPS mencatat 87,74 juta pekerja informal, jauh melampaui 59,93 juta pekerja formal. Angka ini menegaskan bahwa negara masih menghadapi persoalan besar dalam memastikan kualitas, perlindungan, dan keberlanjutan pekerjaan bagi sebagian besar warganya.



Gambar 2. Potret tantangan: kesenjangan antara ambisi pertumbuhan dan kesiapan angkatan kerja.

1.5 Bonus Demografi: Peluang yang Bersyarat

Persoalan tersebut berkelindan dengan fase demografis yang sedang dan akan dilalui Indonesia. Bonus demografi kerap dipahami sebagai keuntungan yang otomatis datang ketika penduduk usia produktif mendominasi struktur populasi. Kenyataannya, besarnya jumlah penduduk usia produktif baru merupakan potensi awal. Potensi itu tidak dengan sendirinya berubah menjadi produktivitas, inovasi, ataupun kesejahteraan.

Di balik angka-angka demografi terdapat jutaan manusia dengan aspirasi, kemampuan, dan harapan untuk menjalani hidup yang lebih baik. Terwujud atau tidaknya harapan itu sangat bergantung pada tersedianya pekerjaan yang produktif, mutu pendidikan dan keterampilan, derajat kesehatan, serta lingkungan ekonomi yang memberi ruang bagi mereka untuk mengembangkan kapasitasnya. Di titik inilah pembangunan talenta menjadi kunci.

BAB II

Talenta, Bonus Demografi, dan Imperatif HMI

2.1 Membangun Talenta untuk Mengoptimalkan Bonus Demografi

Bonus demografi adalah momentum strategis bagi Indonesia untuk mempersiapkan generasi produktif menuju Indonesia Emas 2045. Besarnya proporsi penduduk usia produktif menyimpan potensi pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan daya cipta yang dapat diarahkan untuk memperkuat pembangunan nasional. Optimalisasi potensi itu memerlukan pembangunan talenta, yaitu proses mengenali, mengembangkan, dan mengasah kemampuan individu melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pembinaan yang berkelanjutan. Crespo Cuaresma, Lutz, dan Sanderson (2014), dalam artikel *Is the Demographic Dividend an Education Dividend?*, menunjukkan bahwa pendidikan memegang peran penting dalam menentukan besar kecilnya manfaat ekonomi bonus demografi. Kualitas manusia, dengan kata lain, adalah dimensi yang menentukan.

Pengembangan talenta membutuhkan proses yang terarah, mulai dari pemetaan potensi, penguatan kompetensi, hingga penyediaan ruang aktualisasi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Lembaga pendidikan, dunia industri, pemerintah, dan organisasi masyarakat sama-sama berperan membangun ekosistem yang mendukung proses tersebut. Perkembangan kecerdasan buatan, otomasi, dan transformasi industri turut meningkatkan arti penting kecakapan digital, pemikiran kritis, kreativitas, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi. Nurarifin dan Ridena (2020), melalui kajian tentang teknologi informasi dan pengembangan modal manusia di Indonesia, memberikan landasan untuk memahami hubungan antara kapasitas manusia, pemanfaatan teknologi, dan kesejahteraan ekonomi.

Atas dasar itu, pembangunan talenta perlu diarahkan untuk mengoptimalkan bonus demografi melalui peningkatan kompetensi, produktivitas, dan daya cipta generasi muda. Upaya ini mencakup pengembangan kemampuan individu sekaligus perluasan kesempatan untuk berkontribusi dalam ilmu pengetahuan, teknologi, industri, kewirausahaan, dan kehidupan sosial. Keterpaduan antara bonus demografi, pengembangan talenta, dan ruang aktualisasi menjadi landasan bagi lahirnya sumber daya manusia yang adaptif, produktif, dan mampu menggerakkan kemajuan bangsa.

2.2 Organisasi Mahasiswa sebagai Ruang Tumbuh

Organisasi mahasiswa memiliki peran strategis dalam kehidupan perguruan tinggi sebagai wadah partisipasi, pengembangan potensi, dan pembentukan karakter mahasiswa (Nasiti, 2023; Tampubolon, 2020). Melalui aktivitas di bidang akademik, sosial, budaya, dan kemasyarakatan, organisasi mahasiswa menyediakan ruang belajar tempat mahasiswa mengasah kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, dan kemampuan menerapkan pengetahuan dalam praktik (Sofiyana dkk., 2021). Peran ini sangat relevan dengan bonus demografi, ketika besarnya populasi usia produktif harus diiringi kesiapan menghadapi pengangguran, kesenjangan kompetensi, dan perubahan tuntutan profesional.

Organisasi mahasiswa juga berfungsi sebagai wadah kaderisasi yang memadukan peningkatan keterampilan (*upskilling*) dengan pengembangan keterampilan nonteknis (*soft skills*). Kaderisasi menghadirkan proses pembinaan yang berkelanjutan melalui pelatihan, diskusi, pengelolaan program, penyusunan administrasi, pengambilan keputusan, dan evaluasi kegiatan. Rangkaian proses itu memberi kesempatan kepada kader untuk mengasah kemampuan manajerial, perencanaan, pemecahan masalah, dan pengelolaan organisasi. Pada saat yang sama, pengalaman berorganisasi menumbuhkan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, nalar kritis, kerja sama tim, daya adaptasi, integritas, dan tanggung jawab. Kompetensi tersebut melengkapi pengetahuan akademik dan keterampilan teknis yang diperoleh melalui pendidikan formal (Hamidah, 2012; Listyani, 2011).

Pendidikan universitas memiliki keterbatasan dalam menyediakan seluruh nilai tambah yang dibutuhkan mahasiswa ketika memasuki dunia kerja. Kemampuan berkomunikasi, memimpin, memecahkan masalah, membangun jejaring, membaca persoalan, beradaptasi, dan bekerja dalam tim kerap tumbuh melalui ruang-ruang sosial di luar kurikulum formal. Tanpa akses terhadap ruang pengembangan dan pengalaman sosial yang memadai, kualitas manusia berisiko berhenti pada penguasaan pengetahuan kurikuler. Mahasiswa pun dapat terjebak sebagai calon tenaga kerja yang sekadar disiapkan untuk mengisi kebutuhan produksi, padahal ia adalah manusia yang memiliki kapasitas untuk membaca, merespons, dan memengaruhi perubahan.

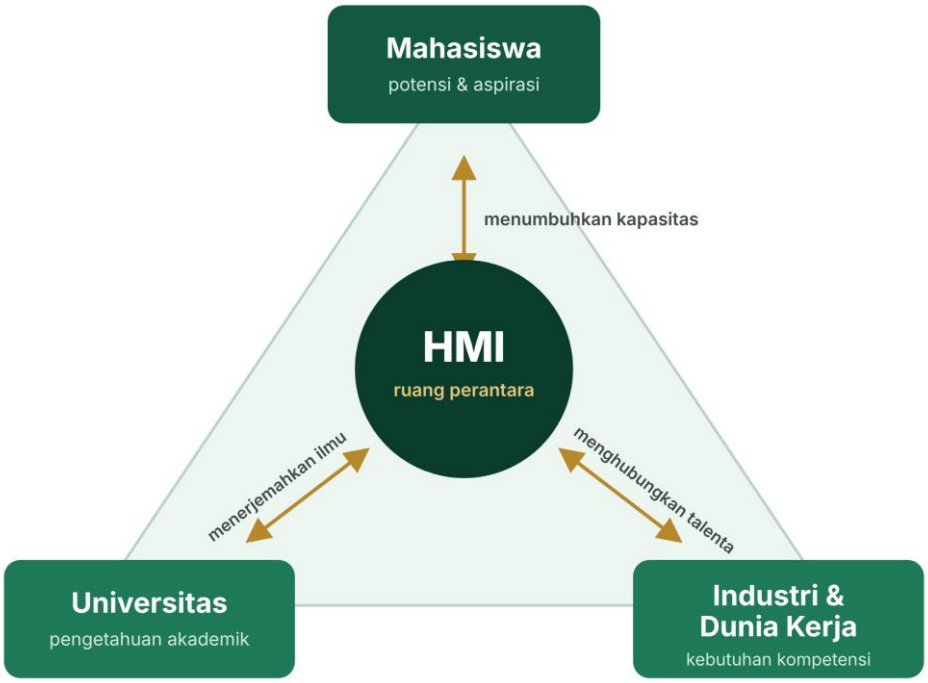
Kebutuhan itu makin terasa ketika industri berhadapan dengan *creative disruption*, perubahan teknologi, dan persoalan yang terus bertambah rumit. Industri membutuhkan manusia yang mampu menjalankan prosedur, dan lebih dari itu, mampu mengidentifikasi masalah, menghasilkan gagasan, beradaptasi, dan menawarkan solusi.

2.3 Modal Historis HMI

Bagi HMI, kondisi tersebut membuka ruang strategis untuk berkontribusi menyiapkan generasi muda yang adaptif sekaligus mampu mengambil peran dalam pembangunan nasional. Peluang ini ditopang oleh sejarah panjang HMI dalam perjalanan bangsa. Didirikan di Yogyakarta pada 5 Februari 1947, HMI tumbuh ketika Republik masih berjuang mempertahankan kemerdekaannya. Sejak awal, HMI menempatkan keislaman, kemahasiswaan, dan keindonesiaan sebagai landasan geraknya. Dalam perkembangannya, HMI menjadi ruang pembentukan kader, pertumbuhan intelektual, dan keterlibatan mahasiswa dalam berbagai persoalan keumatan dan kebangsaan. Pengalaman historis tersebut membentuk modal sosial dan kelembagaan berupa jaringan kader, tradisi intelektual, dan pengalaman berorganisasi yang dapat terus didayagunakan bagi pembangunan nasional.

2.4 HMI sebagai Ruang Perantara

Dengan modal tersebut, HMI memiliki potensi strategis sebagai ruang transisi yang menghubungkan pengetahuan akademik dengan pengalaman sosial dan kebutuhan dunia kerja. Posisi ini kami gambarkan sebagai *HMI Triangular Intermediation Model*. Mahasiswa membawa potensi dan aspirasi. Universitas menyediakan pengetahuan akademik. Industri dan dunia kerja menghadirkan kebutuhan kompetensi dan ruang praktik. HMI berdiri di tengah ketiganya sebagai perantara yang mempertemukan, menerjemahkan, dan memperkaya hubungan di antara mereka.



Gambar 3. HMI Triangular Intermediation Model (dikembangkan oleh penulis).

BAB III

Urgensi Transformasi HMI

3.1 Tantangan dari Dalam

Dari sisi internal, tantangan utama HMI terletak pada kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan mahasiswa dan dinamika dunia profesional. Ungkapan satire yang beredar di kalangan mahasiswa, "kalau ingin profesional, jangan terlalu aktif di HMI," tentu tidak dapat diperlakukan sebagai bukti empiris yang mewakili seluruh pengalaman kader. Meski demikian, ungkapan itu menjadi isyarat adanya persepsi tentang renggangnya hubungan antara aktivitas organisasi dan pengembangan kompetensi profesional. Persepsi seperti ini layak ditelaah dengan sungguh-sungguh.

Ketika kaderisasi tidak memberi ruang yang memadai bagi pengembangan kapasitas intelektual, keterampilan praktis, dan pengalaman profesional, organisasi berisiko kehilangan daya tarik bagi mahasiswa yang ingin mengembangkan potensinya. Tantangan ini bertambah rumit ketika aktivitas organisasi lebih tersita oleh urusan internal dan reproduksi kepentingan politik praktis daripada penguatan kapasitas kader. Dalam keadaan demikian, keberhasilan kader rentan diukur dari akses terhadap jabatan dan kekuasaan, sementara kualitas keilmuan, integritas, kompetensi, dan kontribusi sosial kurang mendapat perhatian yang seimbang. Padahal organisasi kemahasiswaan berpotensi menjadi lingkungan belajar yang mempertemukan pengembangan diri, perluasan jejaring, pengalaman kepemimpinan, dan orientasi pengabdian. Penguatan fungsi inilah yang menjadi prasyarat bagi HMI untuk menjaga relevansinya di tengah perubahan aspirasi mahasiswa.

3.2 Tantangan dari Luar

Dari sisi eksternal, tantangan HMI berkaitan dengan kemampuan membangun gerakan yang berkelanjutan dan relevan dengan perubahan karakter ruang publik. Respons organisasi terhadap persoalan sosial dan kebijakan publik perlu ditopang oleh kesinambungan agenda, basis pengetahuan yang kuat, konsolidasi masyarakat, dan indikator capaian yang dapat dievaluasi. Tanpa unsur-unsur tersebut, gerakan mudah berhenti sebagai reaksi atas isu yang sedang ramai, tanpa meninggalkan perubahan kebijakan atau kelembagaan yang bertahan.

Teknologi digital juga telah menggeser cara opini dibentuk, pengetahuan diproduksi, kelompok dikonsolidasikan, dan publik dimobilisasi. Adaptasi digital karena itu perlu dimaknai lebih luas daripada meningkatkan aktivitas di media sosial. HMI perlu mengembangkan kapasitas untuk mengolah data dan pengetahuan menjadi narasi yang argumentatif, memperluas partisipasi publik, dan menghubungkan aspirasi masyarakat dengan mekanisme pengambilan keputusan. Upaya ini menuntut perpaduan antara kemampuan komunikasi, pemahaman kebijakan, pengorganisasian masyarakat, dan evaluasi dampak. Dengan begitu, efektivitas gerakan dapat dinilai dari sumbangannya bagi penyelesaian persoalan publik, dan tidak berhenti pada intensitas aktivitas atau luasnya perhatian yang diperoleh.

3.3 Saatnya Berbenah dari Dalam

Tantangan internal dan eksternal itu bermuara pada satu kebutuhan, HMI perlu memperbarui cara kerjanya dari dalam. Pembaruan ini menyentuh tata kelola yang menentukan bagaimana keputusan diambil dan dijalankan, perkaderan yang menentukan bagaimana talenta tumbuh, gerakan yang menentukan bagaimana HMI hadir di ruang publik, serta kemandirian ekonomi yang menentukan seberapa jauh organisasi dapat berdiri di atas kakinya sendiri. Keempat wilayah inilah yang kemudian menjadi medan kerja kerangka Swacipta.

BAB IV

Swacipta HMI: Daya Cipta sebagai Jalan Transformasi

Uraian sebelumnya memperlihatkan dua kenyataan yang berjalan beriringan. Indonesia sedang berada di jendela bonus demografi yang tidak akan terbuka untuk kedua kalinya, sementara HMI menyimpan modal sejarah, jaringan, dan tradisi intelektual yang belum seluruhnya bekerja secara produktif. Di antara keduanya terbentang pertanyaan yang akan menentukan arah kepemimpinan dua tahun ke depan: bagaimana HMI dapat menjadi rumah yang melahirkan manusia-manusia pencipta, dan bagaimana kemampuan itu dirawat agar terus tumbuh di tengah perubahan yang serba cepat? Swacipta HMI adalah jawaban yang kami tawarkan.

4.1 Makna Swacipta

Swacipta tersusun dari dua unsur kata. Awalan *swa-* bermakna "sendiri", sebagaimana kita kenal dalam kata swadaya, swasembada, dan swakelola. Adapun *cipta*, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berarti kemampuan pikiran untuk mengadakan sesuatu yang baru. Perpaduan keduanya melahirkan makna yang sederhana sekaligus dalam.

> **Swacipta adalah daya mencipta yang tumbuh dari dalam, kesanggupan kader dan organisasi untuk melahirkan gagasan, karya, dan perubahan dengan kekuatan yang bersumber dari nilai, kapasitas, dan kehendaknya sendiri.**

Kata "sendiri" dalam Swacipta menunjuk pada sumber dorongan, dan sama sekali tidak mengandung ajakan untuk menutup diri. Organisasi yang ber-swacipta tetap bekerja sama dengan kampus, pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat. Perbedaannya terletak pada siapa yang memegang kemudi: inisiatif, arah, dan ukuran keberhasilan lahir dari dalam rumah HMI sendiri. Dengan pengertian ini, Swacipta berhadapan langsung dengan ketergantungan, baik ketergantungan pada momentum politik, pada patron, maupun pada agenda pihak luar yang menentukan apa yang harus dikerjakan organisasi.

Gagasan ini memiliki padanan yang menarik dalam teori sosial. Humberto Maturana dan Francisco Varela (1980) memperkenalkan istilah *autopoiesis*, dari bahasa Yunani *auto* (diri) dan *poiesis* (mencipta), untuk menjelaskan sistem hidup yang terus memproduksi dan memperbarui dirinya sendiri. Niklas Luhmann (1995) membawa konsep tersebut ke dalam teori sistem sosial: masyarakat dan organisasi bertahan karena mampu mereproduksi dirinya melalui operasinya sendiri, berupa rangkaian komunikasi dan keputusan yang saling bersambung. Kedekatan makna antara swacipta dan autopoiesis memberi pijakan teoretis yang berharga. Keduanya menempatkan daya hidup sebuah sistem pada kemampuannya menghasilkan dan memperbarui diri, sambil tetap peka terhadap lingkungan yang terus berubah.

4.2 Akar Nilai: Insan Pencipta dalam Tujuan HMI

Swacipta tumbuh dari tradisi HMI sendiri. Titik berangkatnya adalah tujuan organisasi yang tertuang dalam Pasal 4 Anggaran Dasar:

> *"Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdi yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai Allah Subhanahu wa Ta'ala."*

Tiga kualitas dalam rumusan itu membentuk satu tarikan napas. Insan akademis menguasai ilmu dan berpikir kritis. Insan pencipta mengolah ilmu itu menjadi sesuatu yang baru dan bermanfaat. Insan pengabdi membawa hasil ciptaannya untuk kemaslahatan orang banyak. Dalam tafsir tujuan HMI, insan pencipta digambarkan sebagai pribadi yang sanggup melihat kemungkinan di luar apa yang sudah ada dan bergairah menghadirkan bentuk-bentuk baru yang lebih baik. Kualitas inilah yang berfungsi sebagai engsel. Ilmu yang tidak diolah oleh daya cipta mudah berhenti sebagai wacana, dan pengabdian yang tidak diperbarui oleh daya cipta cenderung mengulang cara-cara lama. Swacipta menempatkan dimensi pencipta sebagai titik tumpu yang mempertemukan kecakapan akademis dengan pengabdian sosial.

Akar keislamannya pun jelas. Al-Qur'an menegaskan bahwa Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar-Ra'd [13]: 11). Ayat ini kerap dibaca sebagai seruan moral, padahal di dalamnya juga terkandung prinsip perubahan: transformasi berawal dari dalam. Nilai-Nilai Dasar Perjuangan (NDP) HMI memperkuat pandangan tersebut melalui pembahasan tentang kemerdekaan manusia untuk berikhtiar serta kedudukan ilmu pengetahuan bagi kemanusiaan. Manusia dipandang sebagai makhluk yang merdeka mengembangkan ilmu dan bertanggung jawab atas amal perbuatannya. Tradisi HMI merangkum semangat ini dalam trilogi iman, ilmu, dan amal. Swacipta dapat dibaca sebagai terjemahan trilogi tersebut ke dalam bahasa organisasi masa kini: iman menjadi orientasi, ilmu diolah menjadi pengetahuan, dan amal mewujud sebagai karya serta gerakan.

4.3 Tiga Dimensi Swacipta: Pengetahuan, Karya, dan Gerakan

Swacipta bekerja melalui tiga dimensi. Masing-masing berakar pada satu kualitas insan cita, sehingga ketiganya sekaligus menjadi cara membaca ulang Pasal 4 AD dalam konteks hari ini. Ketiga dimensi itu saling menghidupi dalam sebuah siklus penciptaan nilai, sebagaimana tampak pada Gambar 4.



Gambar 4. Siklus penciptaan nilai Swacipta HMI.

Mencipta Pengetahuan: berpijak pada kualitas insan akademis

Dimensi ini adalah fondasi intelektual Swacipta. Kader dilatih membaca realitas dengan jernih, menguji informasi, mengolah data, dan merumuskan gagasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Ikujiro Nonaka dan Hirotaka Takeuchi (1995) menunjukkan bahwa pengetahuan organisasi lahir dari perjumpaan terus-menerus antara pengetahuan tasit, yaitu pengalaman dan intuisi yang melekat pada diri seseorang, dengan pengetahuan eksplisit yang dapat dituliskan dan dibagikan. Pelajaran ini sangat dekat dengan pengalaman HMI. Selama puluhan tahun, forum diskusi, kerja advokasi, dan pengalaman lapangan kader di berbagai cabang telah menghasilkan pengetahuan yang kaya. Sayangnya, sebagian besar tersimpan dalam ingatan perorangan dan ikut hilang setiap kali kepengurusan berganti. Mencipta pengetahuan berarti mengubah pengalaman yang tercecer itu menjadi kajian, data, dan gagasan yang tersimpan rapi, mudah diakses, dan terus diperkaya oleh generasi berikutnya.

Mencipta Karya: berpijak pada kualitas insan pencipta

Karya adalah wujud nyata dari pengetahuan yang telah diolah oleh keterampilan. Bentuknya beragam: tulisan dan riset, produk digital, usaha rintisan, rancangan kebijakan, karya seni dan budaya, hingga layanan sosial yang inovatif. Dimensi ini menjadi jantung Swacipta, sebab di sinilah daya cipta kader dapat dilihat, diuji, dan dinilai manfaatnya.

Teori modal manusia yang dikembangkan Gary Becker (1964) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang meningkatkan produktivitas seseorang. Amartya Sen (1999) memperluas cara pandang itu dengan menegaskan bahwa pembangunan manusia diukur dari bertambahnya kapabilitas, yakni kebebasan nyata seseorang untuk menjadi dan melakukan hal-hal yang ia anggap bernilai. Kedua pandangan ini saling melengkapi. Kader perlu menguasai

keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja, dan pada saat yang sama memiliki keleluasaan untuk berkarya sesuai panggilan dan bidangnya. Karya menjadi titik temu antara kecakapan profesional dan kemerdekaan berkreasi.

Mencipta Gerakan: berpijak pada kualitas insan pengabdi

Gerakan membawa pengetahuan dan karya ke ruang publik. Di sini kader mengorganisasi diri dan masyarakat untuk menyelesaikan persoalan bersama, melalui advokasi kebijakan berbasis bukti, pemberdayaan ekonomi umat, gerakan sosial, ataupun kolaborasi dengan berbagai mitra. Gerakan yang lahir dari Swacipta memiliki dua ciri. Pertama, ia ditopang pengetahuan, sehingga tuntutannya terukur dan argumennya kokoh. Kedua, ia meninggalkan jejak yang bertahan: kebijakan yang berubah, komunitas yang lebih berdaya, atau unit usaha yang tetap berjalan setelah kegiatan usai. Dengan cara ini, gerakan menjadi ruang pengabdian sekaligus laboratorium tempat gagasan diuji oleh kenyataan.

Ketiga dimensi itu membentuk sebuah siklus. Pengetahuan melahirkan karya, karya menggerakkan perubahan, dan pengalaman dari lapangan kembali memperkaya pengetahuan. Setiap putaran membuat kader dan organisasi sedikit lebih cakap daripada sebelumnya. Siklus inilah yang kami maksud dengan penciptaan nilai yang berkelanjutan.

4.4 Produktivitas yang Sistemik dan Holistik

Swacipta bertujuan meningkatkan produktivitas HMI. Kata produktivitas perlu diberi makna yang tepat agar tidak menyempit menjadi sekadar banyaknya kegiatan. Dalam organisasi kader, produktivitas adalah kemampuan mengubah sumber daya yang dimiliki, terutama waktu, tenaga, dan potensi kader, menjadi nilai yang sejalan dengan tujuan HMI. Ada dua sifat produktivitas yang hendak dibangun.

Produktivitas yang sistemik bertumpu pada tata kelola yang bekerja, sehingga kinerja organisasi tidak lagi bergantung pada kehebatan segelintir orang. Luhmann (2000) menjelaskan bahwa organisasi bergerak melalui keputusan yang menjadi dasar bagi keputusan berikutnya, dan setiap keputusan dipandu oleh premis keputusan berupa tujuan, aturan, serta orang-orang yang diberi kewenangan. Bagi HMI, premis yang paling mendasar adalah Pasal 4 AD. Tujuan tersebut perlu diterjemahkan menjadi prioritas, prosedur, data, dan indikator yang jelas di setiap jenjang, mulai dari Pengurus Besar, Badko, cabang, hingga komisariat. Dengan begitu, keputusan dapat mengalir menjadi tindakan dan capaian dapat dijaga kesinambungannya dari satu periode ke periode berikutnya. Data memegang peran penting di sini. Kajian Brynjolfsson, Hitt, dan Kim (2011) menemukan bahwa organisasi yang mengambil keputusan berbasis data cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi.

Produktivitas yang holistik memandang kader sebagai manusia utuh. Pertumbuhan yang diharapkan mencakup kedalaman spiritual, ketajaman intelektual, kecakapan profesional, kematangan sosial, dan kepekaan terhadap persoalan bangsa. Kader yang cakap secara teknis tetapi kehilangan integritas belum menjawab tujuan HMI, demikian pula kader yang berintegritas tetapi tidak memiliki kecakapan untuk berkarya. Sudut pandang holistik menjaga agar peningkatan keterampilan berjalan seiring dengan pembentukan karakter dan penghayatan nilai.

4.5 Mesin Penggerak: Upskilling dan Reskilling Kader

Perubahan dunia kerja berlangsung lebih cepat daripada siklus kurikulum mana pun. World Economic Forum (2025) memperkirakan sekitar 39 persen keterampilan inti pekerja akan berubah atau usang sepanjang 2025–2030, dan dari setiap 100 pekerja di dunia, 59 di antaranya membutuhkan pelatihan sebelum 2030. Angka ini mengingatkan bahwa kemampuan mencipta perlu dirawat terus-menerus. Itulah sebabnya Swacipta menempatkan *upskilling* dan *reskilling* sebagai mesin penggeraknya.

Upskilling adalah pendalaman keterampilan pada bidang yang sedang ditekuni kader, agar ia mampu menghasilkan karya yang lebih bermutu. *Reskilling* adalah pembelajaran kompetensi baru, agar kader dapat berpindah atau memperluas peran sesuai kebutuhan zaman, misalnya dari bidang yang terdampak otomasi menuju sektor yang sedang tumbuh seperti ekonomi digital dan ekonomi hijau. Keduanya dijalankan sebagai siklus empat langkah:

- **Memetakan.** Mengenali minat, kemampuan, karya, dan kebutuhan pengembangan setiap kader dengan dukungan data yang tertata.
- **Mengasah.** Menyediakan jalur belajar yang relevan, mulai dari pelatihan, kursus, dan sertifikasi hingga pendampingan oleh kader senior dan alumni.
- **Menerapkan.** Membuka ruang praktik melalui proyek riset, magang, unit usaha, dan agenda gerakan, sehingga keterampilan langsung diuji dalam karya.
- **Memperbarui.** Menilai hasil, memperbarui peta kompetensi, lalu menyesuaikan jalur belajar berikutnya.

Siklus ini melengkapi jenjang perkaderan formal HMI. Latihan Kader I, II, dan III tetap menjadi poros pembentukan nilai dan cara berpikir, sementara upskilling dan reskilling menjadi jalur pengembangan kecakapan yang menyertai kader sepanjang masa keanggotaannya. Teknologi, termasuk kecerdasan buatan, dimanfaatkan untuk mempermudah pemetaan dan menyesuaikan jalur belajar dengan kebutuhan tiap kader. Perlindungan data pribadi tetap dijaga, dan keputusan penting tetap berada di tangan manusia.

4.6 Independensi dan Kemampuan Beradaptasi

Ekosistem yang terus beradaptasi membutuhkan dua kemampuan yang sekilas tampak berlawanan: keteguhan identitas dan keluwesan bergerak. Teori sistem mengenal keduanya sebagai ketertutupan operasional dan keterbukaan terhadap lingkungan. Sebuah sistem menjaga dirinya melalui batas yang jelas, sambil terus membaca dan merespons perubahan di sekitarnya.

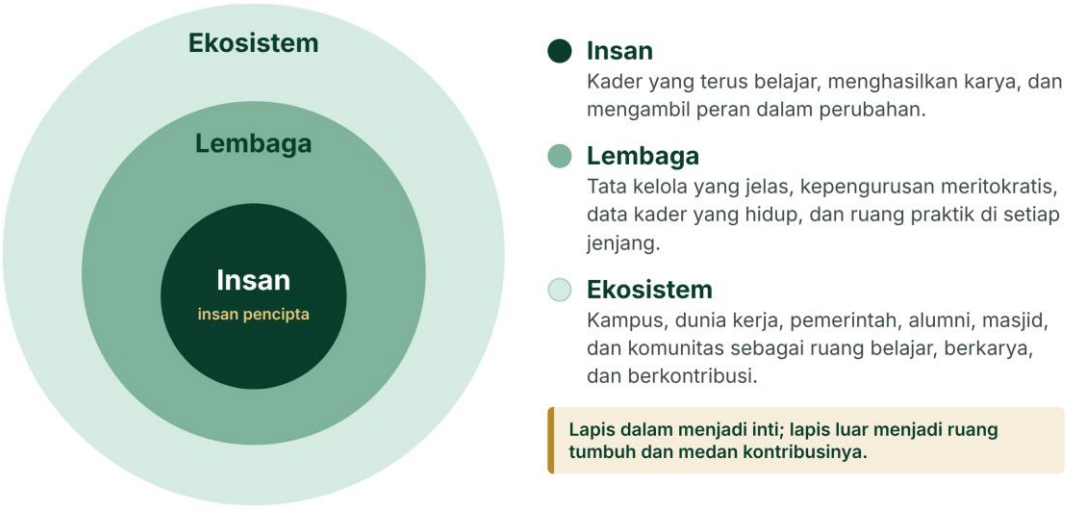
Bagi HMI, batas itu bernama independensi. Independensi organisatoris memastikan bahwa sikap, kebijakan, dan agenda HMI ditentukan oleh tujuan dan mekanisme internalnya sendiri, sekalipun HMI terbuka bekerja sama dengan pemerintah, partai politik, dunia usaha, dan organisasi lain. Independensi etis memastikan setiap kader berpikir merdeka, kritis, dan jujur dalam menimbang kebenaran. Tanpa independensi, daya cipta HMI mudah dibelokkan menjadi alat kepentingan pihak lain. Dengan independensi, HMI dapat berkolaborasi seluas-luasnya tanpa kehilangan jati diri.

Keluwesan bergerak dapat dipahami melalui konsep kapabilitas dinamis (*dynamic capabilities*) yang dikembangkan David Teece dan rekan-rekannya (Teece, Pisano, dan Shuen, 1997; Teece,

2007). Organisasi yang mampu bertahan di lingkungan yang berubah cepat memiliki tiga kecakapan: menangkap tanda-tanda perubahan (*sensing*), memanfaatkan peluang yang muncul (*seizing*), dan menata ulang sumber dayanya agar tetap relevan (*transforming*). Swacipta menanamkan ketiga kecakapan itu dalam kehidupan HMI. Pengetahuan yang terkelola membantu organisasi membaca perubahan, karya kader membuka peluang baru, dan siklus upskilling–reskilling membuat susunan kompetensi organisasi terus diperbarui.

4.7 Tiga Lapis Swacipta: Insan, Lembaga, dan Ekosistem

Swacipta berlangsung serentak pada tiga lapis yang saling menopang. Lapis yang lebih dalam menjadi inti, sedangkan lapis yang lebih luar menjadi ruang tumbuh dan medan kontribusinya (Gambar 5).



Gambar 5. Tiga lapis Swacipta HMI.

Lapis insan. Swacipta membentuk kader yang mampu mengembangkan dirinya, menghasilkan karya, dan mengambil peran dalam perubahan. Inilah wujud paling dasar dari insan pencipta.

Lapis lembaga. Swacipta menuntut HMI membangun sistem yang memungkinkan daya cipta kader tumbuh: tata kelola yang jelas, kepengurusan yang meritokratis, data kader yang hidup, serta ruang praktik di setiap jenjang. Lembaga yang tertata membuat keberhasilan tidak lagi bergantung pada kebetulan.

Lapis ekosistem. HMI menjalankan peran perantara sebagaimana digambarkan dalam *HMI Triangular Intermediation Model* (Gambar 3). Melalui Swacipta, posisi perantara ini diisi dengan kerja nyata: kemitraan riset dengan kampus, jalur magang dan karier bersama dunia usaha, kolaborasi dengan pemerintah dan alumni, serta gerakan ekonomi bersama masjid dan komunitas. Ekosistem yang terbentuk membuka lebih banyak pintu bagi kader untuk belajar dan berkarya, sementara para mitra memperoleh talenta yang siap berkontribusi.

4.8 Dari Swacipta Menuju Indonesia Emas 2045

Rantai dampak Swacipta dapat diringkas dalam satu alur. Kader yang terbina melalui siklus pengetahuan, karya, dan gerakan tumbuh menjadi insan pencipta. Insan pencipta memasuki

kehidupan profesional sebagai tenaga ahli yang adaptif, wirausaha yang membuka lapangan kerja, peneliti, atau penggerak sosial di komunitasnya. Dalam skala nasional, mereka menjadi bagian dari angkatan kerja produktif, kelompok yang paling menentukan apakah bonus demografi berbuah pertumbuhan ekonomi atau justru berubah menjadi beban.

HMI tentu tidak memikul tugas itu sendirian. Namun, dengan jaringan cabang yang tersebar di berbagai provinsi dan perguruan tinggi, HMI memiliki jangkauan yang jarang dimiliki organisasi lain. Kontribusinya pun dapat diukur: berapa kader yang meningkat kompetensinya, berapa karya yang lahir, berapa kader yang memperoleh pekerjaan layak atau membangun usaha, dan berapa persoalan publik yang terselesaikan berkat gerakan yang dirancang dengan baik. Pandangan Sen menjaga agar arah ini tetap manusiawi. Pertumbuhan ekonomi diposisikan sebagai sarana menuju manusia yang merdeka dan berdaya, dan pada akhirnya menuju masyarakat adil makmur yang diridhai Allah Swt. sebagaimana dicita-citakan Pasal 4 AD.

Pada akhirnya, Swacipta merangkum satu keyakinan: HMI akan tetap relevan selama ia terus mampu mencipta. Mencipta pengetahuan agar tidak kehilangan arah, mencipta karya agar kadernya berdaya, dan mencipta gerakan agar kehadirannya dirasakan umat dan bangsa.

BAB V

Visi dan Misi

5.1 Rumusan Visi

Kerangka Swacipta bermuara pada satu rumusan visi yang menjadi arah kepemimpinan Pengurus Besar HMI periode 2026–2028:

> **Terwujudnya HMI Swacipta sebagai organisasi produktif yang menumbuhkan insan pencipta menuju Indonesia Emas 2045.**

5.2 Makna Visi

Setiap frasa dalam rumusan visi tersebut membawa makna tersendiri.

- **HMI Swacipta.** HMI yang memiliki daya mencipta dari dalam. Inisiatif, arah, dan ukuran keberhasilannya lahir dari nilai dan tujuan HMI sendiri, dijaga oleh independensi, dan diwujudkan melalui pengetahuan, karya, dan gerakan.
- **Organisasi produktif.** Organisasi yang mampu mengubah waktu, tenaga, dan potensi kadernya menjadi nilai yang sejalan dengan tujuan HMI. Produktivitas ini bersifat sistemik karena bertumpu pada tata kelola, dan holistik karena menumbuhkan kader sebagai manusia utuh.
- **Menumbuhkan.** Kata ini menegaskan bahwa HMI adalah ruang tumbuh. Organisasi berperan menyediakan tanah yang subur, sementara kader tumbuh dengan potensi dan panggilannya masing-masing. Pertumbuhan itu berlangsung terus-menerus melalui upskilling dan reskilling.
- **Insan pencipta.** Kualitas yang menjadi engsel dalam tujuan HMI pada Pasal 4 AD, yang mempertemukan kecakapan akademis dengan pengabdian sosial. Insan pencipta adalah kader yang mampu menghadirkan sesuatu yang baru dan lebih baik bagi lingkungannya.
- **Menuju Indonesia Emas 2045.** Orientasi kebangsaan dari seluruh kerja Swacipta. HMI hendak ikut memastikan bonus demografi berbuah generasi produktif yang menopang kemajuan bangsa menuju satu abad kemerdekaan.

5.3 Misi

Visi tersebut dijabarkan ke dalam empat misi. Setiap misi menggarap satu wilayah pembaruan yang telah diidentifikasi pada Bab III, yaitu tata kelola, perkaderan, gerakan, dan ekonomi umat.

Misi 1. Membangun tata kelola organisasi yang efektif, meritokratis, dan produktif

Misi pertama menyiapkan fondasi kelembagaan. Produktivitas yang sistemik hanya mungkin tumbuh di atas administrasi yang tertib, koordinasi yang lancar antara PB, Badko, dan cabang,

serta penilaian kinerja yang objektif. Misi ini memastikan energi organisasi tidak habis untuk urusan teknis, dan amanah kepengurusan diberikan kepada mereka yang memiliki kompetensi dan rekam jejak.

Misi 2. Membangun model perkaderan nasional yang menumbuhkan talenta dan kesiapan profesional kader

Misi kedua menjawab kegelisahan bahwa aktif di HMI seolah berjarak dengan kesiapan profesional. Perkaderan tetap berporos pada pembentukan nilai dan cara berpikir, lalu diperkaya dengan jalur pengembangan talenta yang terhubung dengan kebutuhan zaman. Hasil yang dituju adalah kader yang matang secara ideologis sekaligus cakap secara profesional.

Misi 3. Membudayakan gerakan sosial yang adaptif, berbasis pengetahuan, dan berdampak

Misi ketiga memperbarui cara HMI hadir di ruang publik. Gerakan dibangun di atas kajian dan data, dikonsolidasikan secara nasional, dan dijalankan dengan metode yang memahami lanskap digital. Keberhasilannya diukur dari perubahan yang dihasilkan bagi masyarakat.

Misi 4. Menggerakkan ekonomi umat berbasis ekonomi hijau untuk memperkuat fondasi pertumbuhan ekonomi nasional

Misi keempat membawa daya cipta kader ke medan ekonomi. HMI menggerakkan usaha dan inisiatif ekonomi umat yang ramah lingkungan, bertumpu pada komunitas dan masjid, serta membuka peluang kerja dan usaha bagi kader. Misi ini sekaligus menjadi sumbangan HMI bagi transisi menuju ekonomi rendah karbon.

5.4 Keterhubungan Visi, Misi, dan Kerangka Swacipta

Keempat misi tidak berdiri sendiri. Masing-masing menggerakkan dimensi dan lapis Swacipta tertentu, dan masing-masing melahirkan satu program strategis. Tabel 1 memperlihatkan keterhubungan tersebut.

Tabel 1. Keterhubungan misi, dimensi Swacipta, strategi, dan program strategis.

Misi	Dimensi Swacipta	Lapis Utama	Strategi	Program
1. Tata kelola yang efektif, meritokratis, dan produktif	Fondasi sistemik bagi ketiga dimensi	Lembaga	S1 Transformasi Tata Kelola S2 Meritokrasi Kepengurusan	HMI A1
2. Perkaderan yang menumbuhkan talenta dan kesiapan profesional	Mencipta karya, ditopang mencipta pengetahuan	Insan	S3 Ekosistem Kaderisasi Collective Intelligence S4 Akselerasi Talenta & Karier	ASKARA
3. Gerakan sosial yang adaptif, berbasis pengetahuan, dan berdampak	Mencipta pengetahuan dan mencipta gerakan	Ekosistem	S5 Integrasi Gerakan & Konsolidasi S6 Algo Activism	Jari Pemoeda
4. Ekonomi umat berbasis ekonomi hijau	Mencipta karya dan mencipta gerakan	Ekosistem	S7 Ekosistem Ekonomi Hijau S8 Revitalisasi LPP	HMI Net Zero Initiative

Susunan ini menegaskan bahwa Misi 1 menjadi prasyarat bagi tiga misi lainnya. Tata kelola yang produktif menyediakan sistem, data, dan budaya kerja yang dibutuhkan perkaderan, gerakan, dan ekonomi umat untuk berjalan dengan baik.

BAB VI

Delapan Strategi Swacipta

Setiap misi dicapai melalui dua strategi yang saling melengkapi. Strategi pertama pada setiap pasangan umumnya menata fondasi, sedangkan strategi kedua mempercepat dan memperluas jangkauan. Kedelapan strategi dirangkum dalam Tabel 2, lalu diuraikan satu per satu.

Tabel 2. Delapan strategi Swacipta beserta fokus dan program turunannya.

Strategi	Fokus Utama	Misi	Program
S1. Transformasi Tata Kelola Organisasi	Administrasi tertib, layanan cepat, koordinasi PB–Badko–cabang yang lancar	Misi 1	HMI A1
S2. Institusionalisasi Meritokrasi Kepengurusan	Penempatan dan penilaian pengurus berbasis kompetensi, integritas, dan kinerja	Misi 1	HMI A1
S3. Rekayasa Ekosistem Kaderisasi Berbasis Collective Intelligence	Perkaderan yang menghubungkan pengetahuan dan potensi kader lintas cabang	Misi 2	ASKARA
S4. Akselerasi Ekosistem Talenta dan Kolaborasi Karier Kader	Jalur belajar, sertifikasi, magang, dan karier bersama mitra	Misi 2	ASKARA
S5. Integrasi Gerakan dan Konsolidasi Nasional	Agenda gerakan bersama berbasis peta isu dan kajian	Misi 3	Jari Pemoeda
S6. Transformasi Metode Gerakan Berbasis Algo Activism	Gerakan digital yang berbasis data, terukur, dan beretika	Misi 3	Jari Pemoeda
S7. Pengembangan Ekosistem Ekonomi Hijau dan Berkelanjutan	Ekonomi hijau umat berbasis masjid dan komunitas	Misi 4	HMI Net Zero Initiative
S8. Revitalisasi LPP sebagai Akselerator Ekonomi dan Kewirausahaan	Inkubasi usaha kader dan jamaah, akses pasar dan pembiayaan	Misi 4	HMI Net Zero Initiative

6.1 Strategi untuk Misi 1: Tata Kelola yang Produktif

Strategi 1. Transformasi Tata Kelola Organisasi

Tata kelola adalah cara organisasi mengambil, menjalankan, dan mempertanggungjawabkan keputusan. Selama ini banyak urusan organisasi berjalan secara manual, tersebar di berbagai saluran, dan sangat bergantung pada orang per orang. Akibatnya dokumen sering bolak-balik, koordinasi tersendat, dan capaian sulit dijaga kesinambungannya. Strategi ini menata ulang cara kerja organisasi agar lebih tertib, cepat, dan transparan, dengan teknologi sebagai alat bantu dan budaya kerja sebagai sasarannya.

Langkah utama:

- Memperbarui pedoman administrasi dan standar layanan PB kepada Badko dan cabang, termasuk batas waktu pemrosesan setiap layanan.
- Menghadirkan satu kanal layanan dan koordinasi resmi yang didampingi AI untuk surat-menyurat, pengajuan SK, dan pelaporan.

- Membangun forum koordinasi berkala PB, Badko, dan cabang yang berujung pada keputusan dan tindak lanjut yang tercatat.
- Membuka informasi program dan pertanggungjawaban organisasi secara berkala kepada anggota.

Strategi 2. Institusionalisasi Meritokrasi Kepengurusan

Luhmann menyebut orang-orang yang diberi kewenangan sebagai salah satu premis keputusan organisasi. Artinya, siapa yang duduk di kepengurusan ikut menentukan mutu seluruh keputusan yang lahir sesudahnya. Strategi ini melembagakan meritokrasi, yaitu penempatan dan penilaian pengurus berdasarkan kompetensi, integritas, dan kinerja. Meritokrasi yang terlembaga membuat kepercayaan anggota tumbuh, karena kriteria dan prosesnya dapat dilihat bersama.

Langkah utama:

- Menyusun profil kompetensi setiap jabatan kepengurusan dan menjadikannya acuan penempatan.
- Menerapkan evaluasi kinerja berkala yang bersumber dari laporan kinerja bidang dan dihimpun oleh Bidang PAO.
- Memberi penghargaan kepada pengurus dan cabang berprestasi, serta menyiapkan mekanisme pembinaan bagi yang tertinggal.
- Menjadikan data kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam rotasi dan penyegaran kepengurusan.

Strategi 1 dan 2 menjadi dasar Program Strategis **HMI A1**.

6.2 Strategi untuk Misi 2: Perkaderan yang Menumbuhkan Talenta

Strategi 3. Rekayasa Ekosistem Kaderisasi Berbasis *Collective Intelligence*

UNDP Accelerator Labs memaknai kecerdasan kolektif (*collective intelligence*) sebagai kemampuan yang tumbuh ketika banyak orang bekerja bersama dan saling melengkapi, sering kali dengan bantuan teknologi. Hari ini, kecerdasan buatan menjadi bagian penting dari kerja bersama itu. Kader yang terbiasa bekerja dengan AI akan lebih cepat belajar, lebih tajam dalam mengkaji persoalan, dan lebih produktif dalam berkarya.

Kecakapan menggunakan AI tetap membutuhkan fondasi. Karena itu, perkaderan HMI perlu menempanya bersama tiga hal yang selama ini menjadi ciri kader. Pertama, kerangka pikir kritis yang berakar pada NDP. Kedua, kerangka etis yang menjaga kejujuran intelektual dan independensi. Ketiga, daya juang yang hanya tumbuh lewat proses perkaderan dan kerja nyata bersama masyarakat.

Strategi ini merancang ulang perkaderan sebagai ekosistem tempat kader, teknologi, dan nilai saling menguatkan. Latihan Kader I, II, dan III tetap menjadi poros nilai dan cara berpikir, lalu diperkaya dengan literasi dan etika AI sesuai jenjangnya. Kader yang telah mengikuti LK I mengenal AI dan etika penggunaannya. Di LK II, kader memanfaatkan AI untuk kajian dan analisis. Di LK III, kader memahami peran AI dalam kepemimpinan dan kebijakan publik. Di luar jalur formal, pelatihan nonformal dan laboratorium kolektif memberi ruang bagi kader lintas cabang untuk mengasah keterampilan AI sambil memecahkan persoalan nyata.

Langkah utama:

- Merumuskan kerangka kompetensi AI kader yang selaras dengan jenjang LK I, II, dan III.
- Mengusulkan penguatan materi literasi dan etika AI dalam Pedoman Perkaderan.
- Menyiapkan instruktur yang cakap AI di setiap cabang.
- Menyelenggarakan pelatihan nonformal AI yang terhubung dengan sertifikasi di ASKARA.
- Membangun laboratorium kolektif lintas cabang untuk memecahkan persoalan nyata.
- Menetapkan kode etik penggunaan AI bagi kader..

Strategi 4. Akselerasi Ekosistem Talenta dan Pengembangan Kolaborasi Karier Kader

Strategi ini mempercepat perjalanan kader dari belajar menuju berkarya. Kader membutuhkan akses yang nyata terhadap pelatihan yang relevan, sertifikasi kompetensi, pengalaman magang, dan informasi peluang. Semua itu dapat dihadirkan melalui kolaborasi dengan kampus, industri, pemerintah, dan jaringan alumni. Strategi ini menjadikan HMI jembatan yang mempertemukan talenta kader dengan kesempatan.

Langkah utama:

- Membangun platform belajar yang menghimpun kursus berdasarkan kebutuhan keterampilan dunia kerja dan sektor masa depan.
- Mendirikan pusat pengembangan karier yang mendampingi kader menyusun jalur karier, portofolio, dan persiapan kerja.
- Menjalin kemitraan magang, beasiswa, dan sertifikasi dengan kampus, industri, lembaga pemerintah, dan alumni.
- Menyediakan pusat informasi peluang beasiswa, magang, pekerjaan, dan program pengembangan talenta.

Strategi 3 dan 4 menjadi dasar Program Strategis **ASKARA**.

6.3 Strategi untuk Misi 3: Gerakan yang Berbasis Pengetahuan

Strategi 5. Integrasi Gerakan dan Konsolidasi Nasional

Gerakan HMI tersebar di ratusan titik, dengan isu dan energi yang sering berjalan sendiri-sendiri. Strategi ini menyatukan energi tersebut ke dalam agenda bersama tanpa mematikan inisiatif daerah. PB berperan membaca peta persoalan nasional, menetapkan isu prioritas berdasarkan kajian, dan mengonsolidasikan Badko serta cabang agar gerakan memiliki kesinambungan dan daya tekan yang lebih besar.

Langkah utama:

- Menyusun peta isu daerah dan nasional secara berkala berdasarkan masukan cabang dan data yang terhimpun.
- Menetapkan agenda gerakan nasional tahunan yang disertai kajian, sasaran kebijakan, dan indikator capaian.
- Membangun mekanisme konsolidasi dan pembagian peran antara PB, Badko, dan cabang dalam setiap agenda.

- Mengevaluasi dampak setiap agenda gerakan dan menjadikannya bahan pembelajaran bersama.

Strategi 6. Transformasi Metode Gerakan Berbasis *Algo Activism*

Istilah *algoactivism* diperkenalkan oleh Kellogg, Valentine, dan Christin (2020) untuk menggambarkan cara-cara individu dan kelompok merespons serta menggugat kendali algoritma dalam kehidupan kerja. Dalam naskah ini, *Algo Activism* dimaknai lebih luas sebagai metode gerakan yang memahami cara kerja algoritma di ruang digital, memanfaatkannya secara etis untuk memperluas jangkauan gagasan berbasis data, dan sekaligus mengawal keadilan serta akuntabilitas sistem algoritmik yang memengaruhi kehidupan publik.

Ruang publik hari ini sangat dibentuk oleh algoritma platform digital. Gerakan yang tidak memahami logika tersebut akan kalah suara, dan gerakan yang memanfaatkannya tanpa etika akan kehilangan kepercayaan. Strategi ini menempuh jalan tengah yang bertanggung jawab: narasi yang kuat karena datanya kokoh, disebarkan dengan cerdas, dan dijaga integritasnya.

Langkah utama:

- Memperkuat literasi data dan algoritma bagi kader penggerak di setiap cabang.
- Mengolah hasil kajian menjadi narasi publik yang argumentatif dan mudah dipahami dalam berbagai format digital.
- Mengukur jangkauan dan dampak kampanye secara terbuka untuk perbaikan berkelanjutan.
- Melakukan pembakalan gerakan dengan fokus meningkatkan kemampuan kader dalam advokasi isu di ruang digital.
- Menetapkan kode etik gerakan digital yang menolak manipulasi, akun palsu, dan disinformasi.

Strategi 5 dan 6 menjadi dasar Program Strategis **Jari Pemoeda**.

6.4 Strategi untuk Misi 4: Ekonomi Umat yang Hijau

Strategi 7. Pengembangan Ekosistem Ekonomi Hijau dan Berkelanjutan

UNEP (2011) mendefinisikan ekonomi hijau sebagai ekonomi yang meningkatkan kesejahteraan manusia dan keadilan sosial, sekaligus mengurangi risiko lingkungan dan kelangkaan ekologis secara signifikan. Indonesia telah menetapkan target emisi nol bersih pada 2060, dan transisi menuju target itu membuka sektor-sektor baru: energi terbarukan, pangan berkelanjutan, ekonomi sirkular, dan keuangan hijau. Strategi ini menempatkan HMI dan umat sebagai pelaku dalam transisi tersebut, dengan masjid sebagai basis komunitasnya.

Langkah utama:

- Menyusun peta jalan ekonomi hijau HMI beserta kriteria program yang berdampak bagi lingkungan, ekonomi, dan komunitas.
- Menjadikan masjid sebagai simpul gerakan ekonomi hijau bersama takmir dan jamaah.
- Membangun kemitraan dengan pemerintah, lembaga zakat dan wakaf, filantropi, keuangan syariah, kampus, dan dunia usaha.

- Mengembangkan keterampilan hijau (*green skills*) kader sebagai bekal menghadapi kebutuhan dunia kerja masa depan.

Strategi 8. Revitalisasi LPP sebagai Akselerator Ekonomi dan Kewirausahaan

Lembaga Pengembangan Profesi (LPP) HMI adalah wadah pengembangan keahlian kader di bidang profesi tertentu. Potensi LPP sebagai penggerak ekonomi dan kewirausahaan belum sepenuhnya terdayagunakan. Strategi ini merevitalisasi LPP, khususnya yang bergerak di bidang ekonomi, agar berfungsi sebagai akselerator: tempat ide usaha kader dan jamaah diinkubasi, didampingi, dan dihubungkan dengan pasar serta pembiayaan.

Langkah utama:

- Menata ulang peran, standar kerja, dan tata kelola LPP sebagai inkubator usaha.
- Menyelenggarakan program inkubasi yang mencakup pelatihan usaha, pendampingan bisnis, legalitas, dan akses pasar.
- Menghubungkan unit usaha kader dengan jaringan alumni, pembiayaan syariah, dan mitra industri.
- Mendorong kemandirian pendanaan organisasi melalui unit usaha yang sehat dan akuntabel.

Strategi 7 dan 8 menjadi dasar Program Strategis **HMI Net Zero Initiative**.

BAB VII

Empat Program Strategis

Delapan strategi diwujudkan melalui empat program strategis. Setiap program lahir dari sepasang strategi dan menjadi kendaraan utama bagi satu misi. Keempatnya dirancang sebagai sistem yang bertahan lintas kepengurusan, dengan harapan dapat terus hidup dan diperbarui oleh generasi kader berikutnya.

7.1 HMI A1: Transformasi Tata Kelola dan Budaya Kerja

> **KEDUDUKAN** Misi 1 · Strategi 1 (Transformasi Tata Kelola Organisasi) dan Strategi 2 (Institusionalisasi Meritokrasi Kepengurusan)

Gambaran Umum

HMI A1 adalah program transformasi tata kelola dan budaya kerja HMI. Program ini dimulai dari hal yang paling sering menyita energi organisasi, yaitu administrasi dan koordinasi. Selama ini surat-menyurat, pengajuan SK cabang, pelaporan, dan koordinasi antara PB, Badko, dan cabang banyak berjalan secara manual dan tersebar di berbagai saluran. Dokumen kerap bolak-balik karena kurang lengkap, status pengajuan sulit dilacak, dan waktu pengurus habis untuk urusan teknis. HMI A1 menghadirkan satu kanal layanan yang didampingi kecerdasan buatan, agar urusan administratif selesai lebih cepat dan tepat, dan energi pengurus kembali tercurah pada perkaderan dan gerakan.

Teknologi dalam HMI A1 menjadi pintu masuk untuk membangun kebiasaan organisasi yang baru: kerja yang tertib, keputusan yang ditindaklanjuti, dan penilaian kinerja yang objektif. Secara kelembagaan, HMI A1 menjadi kanal kerja Bidang Pembinaan Aparat Organisasi (PAO) PB HMI dalam membina dan melayani struktur di bawahnya, sekaligus memperkuat hubungan antara PB, Badko, dan cabang.



Gambar 6. Arsitektur program HMI A1.

Komponen Program

- **A1 Layanan Cabang.** Kanal WhatsApp resmi untuk koordinasi PB dengan Badko dan cabang, mencakup surat-menyurat, pengajuan SK cabang, pelaporan, dan permohonan lainnya. AI di kanal ini memeriksa kelengkapan dan kesesuaian dokumen dengan pedoman administrasi dan konstitusi HMI sebelum diteruskan kepada pengurus, memberi tahu fungsionaris cabang bagian yang perlu diperbaiki, dan memungkinkan status pengajuan dilacak secara terbuka.
- **A1 Asisten Pengurus.** Asisten internal pengurus PB yang hadir di grup kerja. Tugasnya menjadwalkan dan mengingatkan rapat, menyusun ringkasan dan notulensi, mencatat keputusan beserta penanggung jawab dan tenggatnya, serta menagih tindak lanjut, sehingga rapat selalu berujung pada keputusan yang dijalankan.
- **A1 Kinerja.** Sistem pemantauan dan evaluasi kinerja pengurus yang bersumber dari laporan kinerja yang dihimpun Bidang PAO. AI membantu merangkum perkembangan program setiap bidang, menandai pekerjaan yang tertunda, dan menyajikan bahan evaluasi berkala yang objektif. Data ini menjadi dasar penerapan meritokrasi dalam penilaian dan penempatan pengurus.
- **A1 Budaya Kerja.** Pembenahan budaya organisasi yang menyertai teknologi: standar layanan dengan batas waktu yang jelas, pedoman administrasi yang diperbarui dan mudah diakses, pelatihan fungsionaris administrasi di Badko dan cabang, serta kebiasaan rapat yang selalu menghasilkan keputusan dan penanggung jawab.

Prinsip Pelaksanaan

- AI berperan memeriksa, merangkum, dan menyarankan. Pengesahan SK, penilaian akhir kinerja, dan keputusan organisasi lainnya tetap berada di tangan pengurus yang berwenang.
- Data pengurus dan dokumen organisasi dikelola sesuai prinsip pelindungan data pribadi, dengan hak akses yang dibatasi sesuai kewenangan.
- Kehadiran AI di grup kerja disertai aturan yang disepakati bersama, sehingga pengurus mengetahui apa saja yang dibaca dan dicatat.

Tahapan dan Indikator

- **Tahun pertama:** penyusunan pedoman layanan, pembangunan kanal, dan uji coba di beberapa Badko beserta cabangnya.
- **Tahun kedua:** perluasan ke seluruh Badko dan cabang, disertai pelatihan fungsionaris administrasi.
- **Akhir periode:** evaluasi menyeluruh dan pengukuhan HMI A1 sebagai sistem kerja tetap lintas kepengurusan.

Keberhasilan HMI A1 terlihat dari menurunnya waktu rata-rata pemrosesan SK dan surat, meningkatnya proporsi dokumen cabang yang lolos verifikasi pada pengajuan pertama, bertambahnya cabang yang aktif menggunakan kanal resmi, meningkatnya penyelesaian tindak lanjut keputusan rapat, serta terhimpunnya laporan kinerja bidang secara tepat waktu.

7.2 ASKARA: Asah Kemampuan Nusantara

> **KEDUDUKAN** Misi 2 · Strategi 3 (Rekayasa Ekosistem Kaderisasi Berbasis Collective Intelligence) dan Strategi 4 (Akselerasi Ekosistem Talenta dan Pengembangan Kolaborasi Karier Kader)

Gambaran Umum

ASKARA (Asah Kemampuan Nusantara) adalah program strategis HMI untuk memperkuat kesiapan kader menghadapi perubahan kebutuhan kompetensi dan dunia kerja melalui agenda *upskilling* dan *reskilling*. ASKARA dirancang sebagai ekosistem pengembangan kemampuan yang menghubungkan pemetaan talenta, pembelajaran, pengembangan karier, dan akses terhadap kesempatan pendidikan maupun pekerjaan. Program ini adalah wujud paling nyata dari mesin penggerak Swacipta: siklus memetakan, mengasah, menerapkan, dan memperbarui.

ASKARA berjalan berdampingan dengan perkaderan formal. Latihan Kader membentuk nilai dan cara berpikir, sedangkan ASKARA menyediakan jalur kecakapan yang mengikuti minat, potensi, dan cita-cita profesional setiap kader. Perpaduan keduanya menjawab langsung anggapan bahwa aktif di HMI berjarak dengan kesiapan profesional.



Gambar 7. Perjalanan kader dalam ekosistem ASKARA.

Komponen Program

- **Peta Talenta Kader.** Pemetaan minat, kompetensi, pengalaman, dan karya kader secara nasional. Peta ini menjadi dasar perancangan jalur belajar dan mempertemukan kader dengan kesempatan yang sesuai.
- **ASKARA Belajar.** Platform pembelajaran digital yang menghimpun kursus berdasarkan kebutuhan keterampilan dunia kerja dan sektor-sektor masa depan, seperti literasi data dan AI, ekonomi digital, keterampilan hijau, kewirausahaan, serta kebijakan publik.
- **Career Development Center (CDC).** Pusat pendampingan karier kader, mulai dari pemetaan minat, penyusunan jalur karier (*career pathway*), penguatan CV dan portofolio, hingga persiapan memasuki dunia kerja, dengan dukungan mentor dari kalangan alumni dan profesional.
- **ASKARA Peluang.** Pusat informasi beasiswa, magang, pekerjaan, sertifikasi, dan program pengembangan talenta, yang dihimpun dari jaringan mitra kampus, industri, pemerintah, dan alumni.

- **Komunitas Belajar Lintas Cabang.** Komunitas berdasarkan bidang minat yang menghubungkan kader dari berbagai cabang, sebagai wujud kecerdasan kolektif dalam perkaderan.

Tahapan dan Indikator

- **Tahun pertama:** pembangunan peta talenta, peluncuran platform belajar dengan kurikulum awal, dan pembukaan CDC di tingkat PB.
- **Tahun kedua:** perluasan kemitraan magang, beasiswa, dan sertifikasi, serta pembentukan simpul CDC di tingkat Badko.
- **Akhir periode:** penelusuran (*tracer study*) kader peserta dan penyempurnaan kurikulum berdasarkan hasilnya.

Keberhasilan ASKARA terlihat dari jumlah kader yang terpetakan, jumlah kader yang menyelesaikan jalur belajar dan memperoleh sertifikasi, jumlah kader yang memperoleh magang, beasiswa, atau pekerjaan melalui jaringan ASKARA, serta jumlah mitra yang terlibat.

7.3 Jari Pemoeda: Jaring Aksi, Riset, dan Informasi Pemoeda

> **KEDUDUKAN** Misi 3 · Strategi 5 (Integrasi Gerakan dan Konsolidasi Nasional) dan Strategi 6 (Transformasi Metode Gerakan Berbasis Algo Activism)

Gambaran Umum

Jari Pemoeda (Jaring Aksi, Riset, dan Informasi Pemoeda) adalah platform digital berbasis kecerdasan buatan yang dikembangkan PB HMI untuk membangun sistem pengetahuan kolektif kader secara nasional. Platform ini menjawab persoalan lama dalam pengelolaan data, konsolidasi isu, dan distribusi gagasan di lingkungan HMI yang selama ini cenderung terfragmentasi. Melalui Jari Pemoeda, pengetahuan yang lahir di ratusan cabang dapat terhimpun, terbaca polanya, dan diolah menjadi agenda gerakan yang berbasis bukti.

Jari Pemoeda adalah wujud dimensi mencipta pengetahuan dan mencipta gerakan dalam satu platform. Ia menjadi ruang kerja bersama para pengkaji, penggerak, dan komunikator HMI, sekaligus fondasi bagi metode gerakan *Algo Activism*.



Gambar 8. Alur kerja Jari Pemoeda: dari data cabang menuju gerakan berbasis bukti.

Komponen Program

- **Konsolidasi isu dan data strategis.** Penghimpunan isu, data, dan hasil kajian dari seluruh cabang dan Badko secara berkala dan sedekat mungkin dengan waktu nyata.
- **Produksi dan pemetaan pengetahuan berbasis AI.** Pengolahan data untuk visualisasi tren, klasterisasi isu, dan analisis berbasis lokasi maupun tema, sehingga PB dan cabang dapat membaca persoalan secara utuh.
- **Riset kolaboratif dan advokasi berbasis bukti.** Fasilitasi proyek riset strategis yang dirancang PB HMI atau mitra eksternal, dengan melibatkan kader dari berbagai cabang dan bidang keilmuan, lalu mengolah hasilnya menjadi kajian dan rekomendasi kebijakan.
- **Ruang narasi digital.** Penerjemahan hasil kajian menjadi narasi publik yang argumentatif dan menarik, disebarkan dengan memahami logika algoritma platform, serta diukur jangkauan dan dampaknya.

Prinsip Pelaksanaan

- Setiap data dan hasil analisis AI melewati verifikasi manusia sebelum digunakan sebagai dasar sikap organisasi.
- Data pribadi kader dan narasumber dilindungi, dan penggunaannya dibatasi untuk kepentingan yang disepakati.
- Seluruh aktivitas narasi digital tunduk pada kode etik gerakan digital HMI yang menolak manipulasi dan disinformasi.

Tahapan dan Indikator

- **Tahun pertama:** pembangunan platform, penyusunan standar data, dan uji coba bersama cabang-cabang percontohan.
- **Tahun kedua:** perluasan ke seluruh cabang, peluncuran agenda gerakan nasional berbasis data, dan proyek riset kolaboratif dengan mitra.
- **Akhir periode:** evaluasi dampak advokasi dan pelembagaan Jari Pemoeda sebagai pusat pengetahuan HMI.

Keberhasilan Jari Pemoeda terlihat dari jumlah cabang yang aktif berbagi data, jumlah kajian dan rekomendasi kebijakan yang dihasilkan, jumlah agenda gerakan yang dijalankan berbasis kajian, rekomendasi yang ditindaklanjuti pemangku kepentingan, serta jangkauan narasi publik yang terukur.

7.4 HMI Net Zero Initiative: Payung Ekonomi Hijau Umat

> KEDUDUKAN Misi 4 · Strategi 7 (Pengembangan Ekosistem Ekonomi Hijau dan Berkelanjutan) dan Strategi 8 (Revitalisasi LPP sebagai Akselerator Ekonomi dan Kewirausahaan)

Gambaran Umum

HMI Net Zero Initiative adalah wadah yang membawahi dan mengoordinasikan seluruh program ekonomi umat HMI yang berbasis ekonomi hijau. Program ini lahir dari pembacaan arah

perekonomian nasional dan global. Transisi menuju ekonomi rendah karbon membuka sektor-sektor baru, antara lain energi terbarukan, pangan berkelanjutan, ekonomi sirkular, dan keuangan hijau, beserta kebutuhan akan lapangan kerja dan usaha yang ramah lingkungan. Peluang ekonomi dari transisi tersebut perlu ikut dinikmati umat di tingkat akar rumput.

Selama ini inisiatif ekonomi di lingkungan HMI cenderung berjalan sendiri-sendiri di tiap cabang, berskala kecil, dan sulit berlanjut. Net Zero Initiative hadir sebagai simpul yang menyatukan arah program, menghimpun mitra dan sumber pembiayaan, menjaga standar, serta mengukur dampaknya secara nasional. Masjid menjadi medium utama pelaksanaannya. Dengan hampir 300 ribu masjid dan lebih dari 376 ribu musala yang tercatat di Kementerian Agama, rumah ibadah adalah pusat komunitas yang menjangkau hampir setiap lingkungan warga dan mempertemukan jamaah secara rutin.

Gerakan ini berpijak pada amanah manusia sebagai khalifah yang memakmurkan bumi tanpa merusaknya. Al-Qur'an mengingatkan bahwa kerusakan di darat dan di laut tampak akibat perbuatan tangan manusia (QS. Ar-Rum [30]: 41). Ekonomi hijau menjadi jalan untuk menyatukan dua tanggung jawab: menyejahterakan umat sambil menjaga keberlanjutan alam.



Gambar 9. HMI Net Zero Initiative sebagai payung ekonomi hijau umat.

Fungsi Payung

- **Perancangan dan kurasi.** PB menyusun peta jalan ekonomi hijau HMI dan menetapkan kriteria program: berdampak bagi lingkungan, menghasilkan nilai ekonomi, dan melibatkan komunitas. Inisiatif cabang yang memenuhi kriteria dihimpun ke dalam portofolio nasional.
- **Inkubasi dan akselerasi.** LPP HMI yang direvitalisasi berperan sebagai inkubator usaha hijau kader dan jamaah, mencakup pelatihan, pendampingan bisnis, legalitas, dan akses pasar.
- **Kemitraan dan pembiayaan.** Program dihubungkan dengan sumber dukungan seperti pemerintah, lembaga zakat dan wakaf, filantropi, keuangan syariah, perguruan tinggi, dan dunia usaha.

- **Pengukuran dampak.** Dampak lingkungan dan ekonomi setiap program dihimpun dengan standar yang sama, sehingga capaian HMI dapat dilaporkan secara kredibel kepada mitra dan publik.

Klaster Program

- **Energi bersih komunitas.** Masjid berenergi surya, efisiensi energi rumah ibadah, dan literasi transisi energi bagi jamaah.
- **Pangan dan pertanian berkelanjutan.** Pertanian perkotaan di lahan masjid, pertanian organik bersama petani binaan, dan penguatan ketahanan pangan jamaah.
- **Ekonomi sirkular.** Warung sampah, pengolahan residu menjadi energi dan produk bernilai, serta usaha daur ulang.
- **Usaha hijau umat.** Pengembangan UMKM jamaah dan kader dengan produk ramah lingkungan, ekowisata berbasis komunitas, serta koperasi masjid.
- **Keuangan hijau syariah.** Pengembangan wakaf produktif untuk proyek hijau, literasi instrumen keuangan hijau syariah, dan penguatan akses pembiayaan bagi usaha hijau.

Kader yang terlibat dalam klaster-klaster tersebut sekaligus memperoleh jalur pengembangan keterampilan hijau melalui ASKARA, sehingga gerakan ekonomi ini juga menjadi ruang tumbuh talenta.

Model Kerja, Tahapan, dan Indikator

PB HMI menjadi koordinator nasional melalui bidang terkait bersama LPP, dengan peran menyusun peta jalan, standar, kemitraan nasional, dan laporan dampak. Badko menjadi simpul wilayah yang mengoordinasikan dan memantau pelaksanaan. Cabang menjadi pelaksana yang menggerakkan kader dan bermitra langsung dengan takmir masjid, komunitas, dan pemerintah daerah.

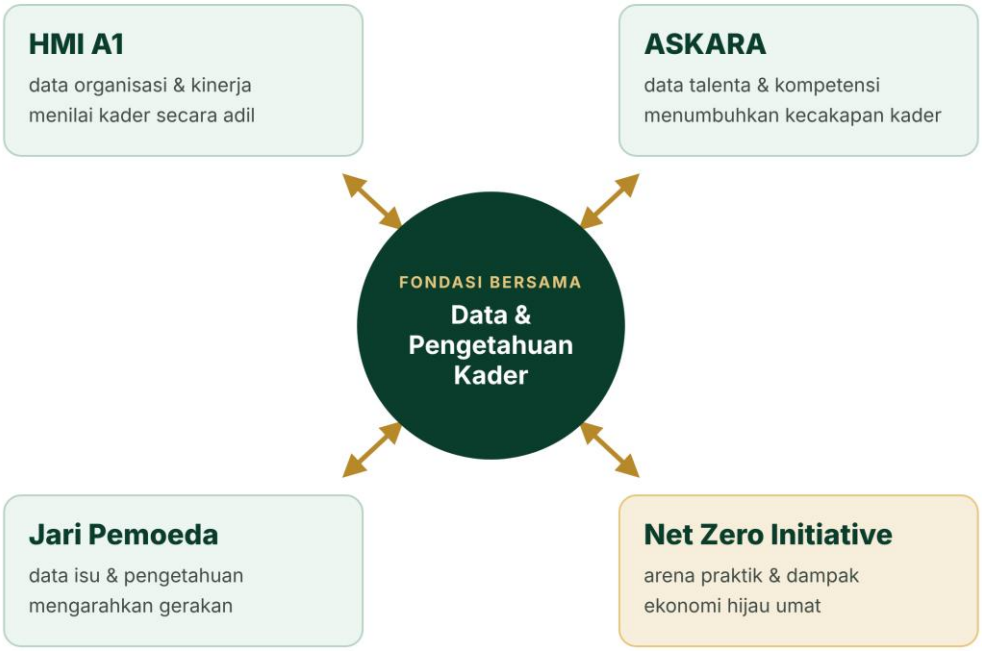
- **Tahun pertama:** penyusunan peta jalan, kriteria, dan kemitraan, lalu peluncuran masjid percontohan pada sejumlah cabang untuk klaster prioritas.
- **Tahun kedua:** perluasan portofolio, inkubasi usaha hijau melalui LPP, dan replikasi model yang berhasil ke cabang lain.
- **Akhir periode:** penerbitan laporan dampak nasional dan pengukuhan Net Zero Initiative sebagai platform ekonomi hijau HMI lintas kepengurusan.

Keberhasilan program terlihat dari jumlah masjid dan komunitas binaan, jumlah unit usaha hijau yang terinkubasi beserta pendapatan yang dihasilkan bagi jamaah dan kader, jumlah mitra dan nilai dukungan pembiayaan yang terhimpun, dampak lingkungan yang terukur, serta jumlah kader yang memperoleh pelatihan keterampilan hijau.

7.5 Sinergi Antarprogram

Keempat program dirancang saling menguatkan. HMI A1 menghasilkan data organisasi dan kinerja, ASKARA menghasilkan data talenta dan kompetensi, Jari Pemoeda menghasilkan data isu dan pengetahuan, sementara Net Zero Initiative menjadi arena tempat kader menerapkan kemampuannya dan menghasilkan dampak ekonomi. Seluruh data itu bertemu dalam satu fondasi bersama, sehingga keputusan organisasi dapat diambil dengan pandangan yang utuh.

Kader yang belajar di ASKARA dapat berkarya di Net Zero Initiative, mengkaji persoalan bersama Jari Pemoeda, dan dinilai secara adil melalui HMI A1.



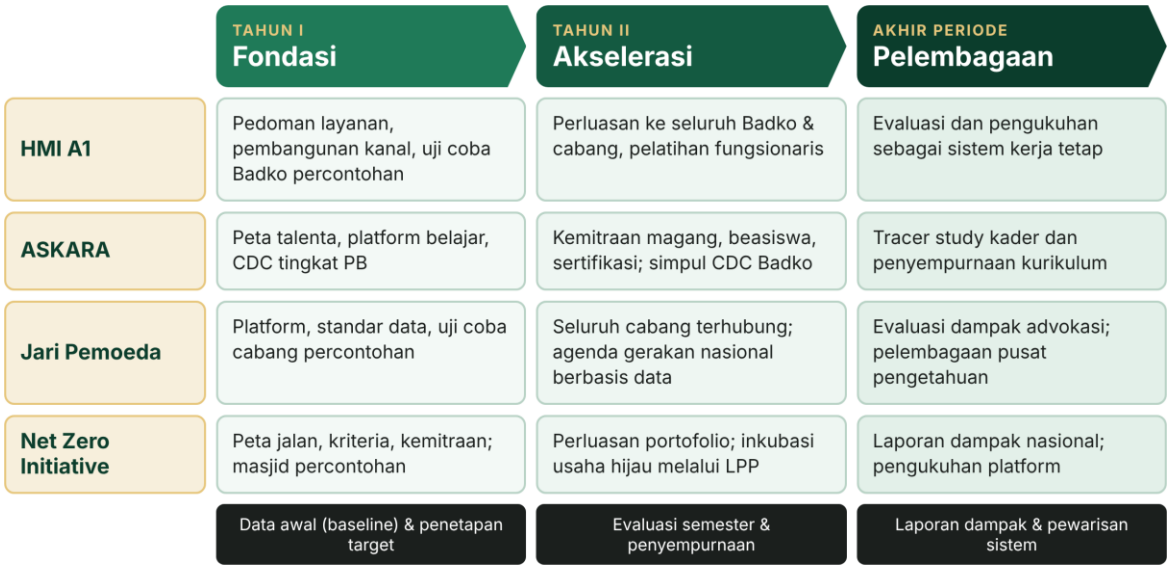
Gambar 10. Sinergi empat program strategis Swacipta.

BAB VIII

Peta Jalan dan Kerangka Logika

8.1 Tiga Fase Pelaksanaan

Seluruh program dijalankan dalam tiga fase yang berurutan dan saling bersambung. Fase pertama meletakkan fondasi, fase kedua mempercepat dan memperluas, dan fase ketiga melembagakan hasil agar dapat diwariskan kepada kepengurusan berikutnya (Gambar 11).



Gambar 11. Peta jalan pelaksanaan Swacipta HMI 2026–2028.

- **Fase Fondasi (tahun pertama).** Konsolidasi kepengurusan, penyusunan pedoman dan standar, pemetaan data awal kader dan cabang, serta uji coba setiap program di wilayah percontohan. Data awal yang terkumpul pada fase ini menjadi dasar penetapan angka target seluruh indikator.
- **Fase Akselerasi (tahun kedua).** Perluasan program ke seluruh Badko dan cabang, penguatan kemitraan, serta penyempurnaan berdasarkan hasil uji coba.
- **Fase Pelembagaan (akhir periode).** Evaluasi menyeluruh, penerbitan laporan dampak, dan pengukuhan sistem melalui pedoman organisasi agar program berlanjut lintas kepengurusan.

8.2 Tata Kelola Pelaksanaan

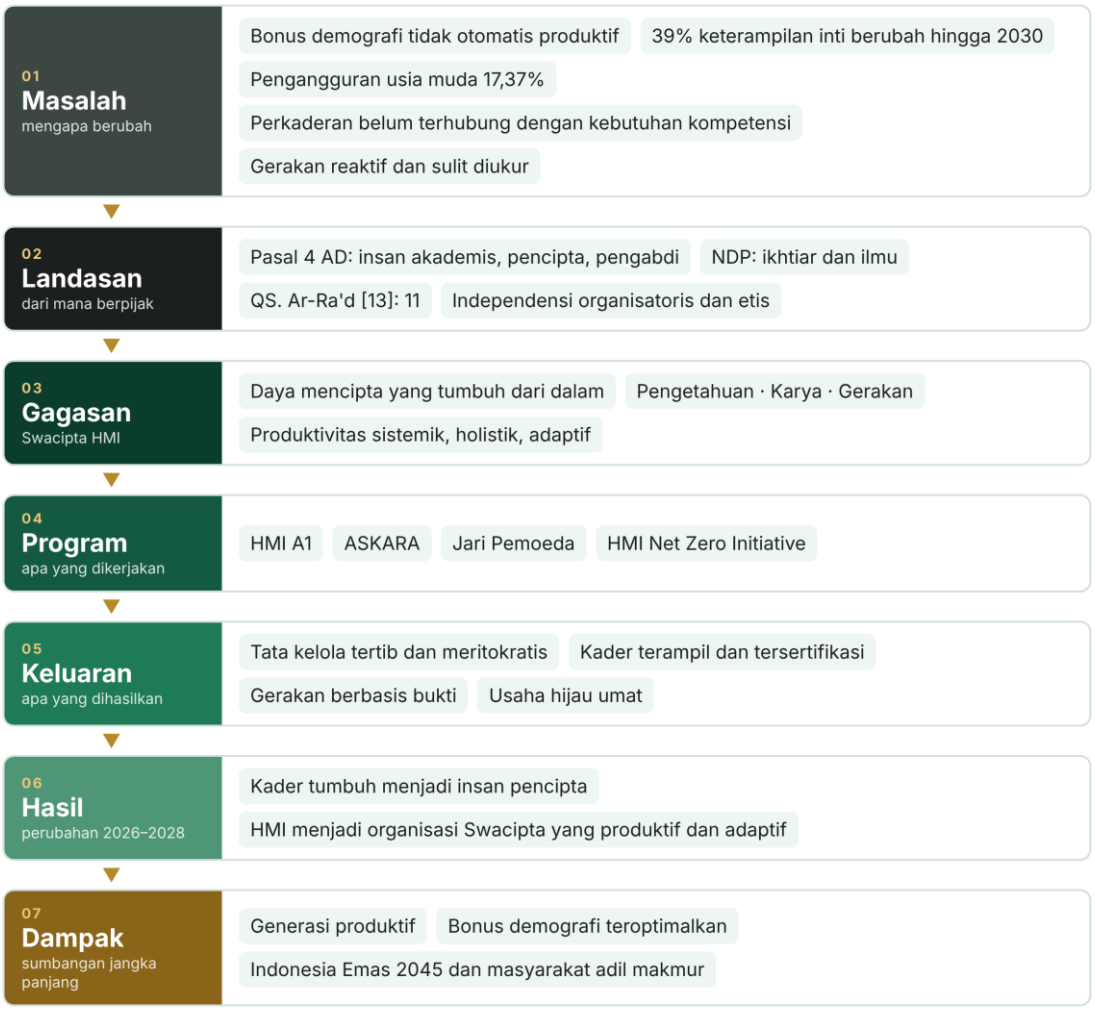
Agar gagasan tidak berhenti sebagai rencana, pelaksanaan Swacipta dikawal melalui mekanisme yang jelas.

- **Penanggung jawab program.** Setiap program strategis memiliki penanggung jawab di tingkat PB yang bekerja lintas bidang, dengan target dan rencana kerja yang ditetapkan sejak awal periode.

- **Pengendalian berkala.** Kemajuan program ditinjau setiap triwulan dalam rapat pengendalian yang dibantu data dari HMI A1, lalu dievaluasi secara menyeluruh setiap semester.
- **Keterlibatan Badko dan cabang.** Badko menjadi simpul koordinasi wilayah, dan cabang dilibatkan sejak tahap perancangan agar program sesuai dengan kebutuhan nyata di daerah.
- **Pertanggungjawaban terbuka.** Capaian program dilaporkan kepada anggota secara berkala sebagai wujud akuntabilitas dan ruang bagi masukan.
- **Kemandirian pendanaan.** Pembiayaan program dihimpun dari sumber yang sah dan tidak mengikat, sejalan dengan prinsip independensi organisatoris HMI.

8.3 Kerangka Logika

Kerangka logika menyajikan alur sebab-akibat dari seluruh gagasan dalam naskah ini secara ringkas dan dapat dilacak. Gambar 12 menunjukkan alur dari masalah menuju dampak, sedangkan Tabel 3 menerjemahkannya ke dalam matriks yang memuat indikator, sumber verifikasi, dan asumsi.



Gambar 12. Alur logika Swacipta HMI, dari masalah menuju dampak.

Tabel 3. Matriks kerangka logika Swacipta HMI 2026–2028.

Ringkasan Naratif	Indikator Keberhasilan	Sumber Verifikasi	Asumsi
DAMPAK (jangka panjang)			
Kader dan alumni HMI menjadi bagian dari generasi produktif yang ikut mengoptimalkan bonus demografi menuju Indonesia Emas 2045.	Meningkatnya proporsi kader dan alumni muda yang bekerja layak atau berwirausaha Bertambahnya rekomendasi kebijakan HMI yang diadopsi pemangku kepentingan	Tracer study kader dan alumni Dokumen kebijakan publik	Kondisi ekonomi nasional dan kebijakan ketenagakerjaan relatif stabil
HASIL (akhir periode 2028)			
HMI menjadi organisasi Swacipta yang produktif secara sistemik dan holistik serta melahirkan insan pencipta.	Seluruh cabang aktif terhubung dalam sistem data organisasi dan kader Sebagian besar kader aktif mengikuti minimal satu jalur upskilling atau reskilling Meningkatnya karya kader yang terdokumentasi	Dasbor data organisasi dan kader Laporan pertanggungjawaban PB, Badko, dan cabang	Komitmen Badko dan cabang menjalankan sistem bersama
KELUARAN			
1. HMI A1: tata kelola tertib, layanan cepat, dan evaluasi kinerja objektif.	Waktu pemrosesan SK dan surat menurun Proporsi dokumen lolos verifikasi pertama meningkat Laporan kinerja bidang terhimpun tepat waktu	Rekam layanan kanal A1 Laporan Bidang PAO	Badko dan cabang bersedia beralih ke kanal resmi
2. ASKARA: jalur pengembangan talenta dan karier tersedia dan dimanfaatkan.	Jumlah kader terpetakan, tersertifikasi, magang, atau memperoleh beasiswa Jumlah mitra yang terlibat	Data peserta program Portofolio kader Laporan mitra	Mitra kampus, industri, dan alumni bersedia terlibat
3. Jari Pemoeda: pengetahuan kolektif terkelola dan gerakan berbasis bukti berjalan.	Jumlah cabang yang berbagi data Kajian dan rekomendasi kebijakan yang terbit Agenda gerakan berbasis kajian yang terlaksana	Arsip platform Publikasi kajian Laporan advokasi	Ruang partisipasi publik tetap terbuka
4. HMI Net Zero Initiative: ekonomi hijau umat tumbuh berbasis masjid dan komunitas.	Jumlah masjid dan komunitas binaan Unit usaha hijau terinkubasi dan pendapatannya Dampak lingkungan yang terukur	Laporan dampak program Laporan inkubasi LPP Laporan mitra	Takmir dan mitra pembiayaan bersedia bekerja sama
KEGIATAN UTAMA			
Kanal A1 dan pedoman layanan; peta talenta dan CDC; platform Jari Pemoeda; masjid percontohan dan inkubasi LPP.	Rencana kerja dan anggaran berjalan sesuai tahapan	Laporan kegiatan dan keuangan	Pendanaan independen dapat dihimpun

Catatan: indikator bersifat indikatif. Angka target ditetapkan setelah pemetaan data awal (baseline) pada fase fondasi.

Penutup

HMI lahir dari keberanian sekelompok mahasiswa untuk mencipta sesuatu yang belum ada: sebuah organisasi yang memadukan keislaman, kemahasiswaan, dan keindonesiaan di tengah revolusi yang belum selesai. Daya cipta itulah yang membuat HMI bertahan lebih dari tujuh dekade, melahirkan kader di hampir setiap lapangan kehidupan, dan terus menjadi bagian dari perjalanan bangsa.

Swacipta adalah ajakan untuk kembali kepada daya cipta tersebut, dengan bahasa dan alat yang sesuai dengan zamannya. Tata kelola yang produktif, perkaderan yang menumbuhkan talenta, gerakan yang berbasis pengetahuan, dan ekonomi umat yang hijau bukanlah tujuan yang berdiri sendiri. Semuanya bermuara pada cita-cita yang sejak awal dirumuskan para pendiri: terbinanya insan akademis, pencipta, dan pengabdi yang bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai Allah Subhanahu wa Ta'ala.

Indonesia sedang menyongsong satu abad kemerdekaannya. Bonus demografi memberi kesempatan yang langka, dan kesempatan itu hanya akan berbuah bila generasi mudanya mampu mencipta. HMI memiliki semua modal untuk mengambil peran terdepan dalam ikhtiar tersebut. Yang dibutuhkan adalah kesungguhan untuk berbenah dari dalam, keberanian untuk mencoba cara-cara baru, dan kebersamaan seluruh keluarga besar HMI untuk menjalankannya.

Dengan memohon rida Allah Swt., naskah ini kami persembahkan sebagai ikhtiar bersama menuju HMI yang Swacipta.

Yakin Usaha Sampai.

Daftar Pustaka

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30.

Badan Pusat Statistik. (2026). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2026*. Jakarta: BPS.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.

Brynjolfsson, E., Hitt, L. M., & Kim, H. H. (2011). Strength in Numbers: How Does Data-Driven Decisionmaking Affect Firm Performance? *SSRN Working Paper*.

Crespo Cuaresma, J., Lutz, W., & Sanderson, W. (2014). Is the Demographic Dividend an Education Dividend? *Demography*, 51(1), 299–315.

IPCC. (2022). *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability*. Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Cambridge: Cambridge University Press.

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410.

Kementerian Agama Republik Indonesia. *Sistem Informasi Masjid (SIMAS)*. Jakarta: Kemenag RI.

Kementerian Lingkungan Hidup. (2025). *Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN): Data Timbulan Sampah 2024*. Jakarta: KLH.

Lévy, P. (1997). *Collective Intelligence: Mankind's Emerging World in Cyberspace*. New York: Plenum Trade.

Luhmann, N. (1995). *Social Systems*. Stanford: Stanford University Press.

Luhmann, N. (2000). *Organisation und Entscheidung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Maturana, H. R., & Varela, F. J. (1980). *Autopoiesis and Cognition: The Realization of the Living*. Dordrecht: D. Reidel.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press.

Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam. *Konstitusi HMI*: Anggaran Dasar, Tafsir Tujuan, Tafsir Independensi, dan Nilai-Nilai Dasar Perjuangan.

Republik Indonesia. (2024). *Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025–2045*.

Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025–2029*.

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.

Teece, D. J. (2007). Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Microfoundations of (Sustainable) Enterprise Performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350.

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.

UNEP. (2011). *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*. Nairobi: United Nations Environment Programme.

Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups. *Science*, 330(6004), 686–688.

World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. Geneva: World Economic Forum.

World Economic Forum. (2026). *Global Risks Report 2026*. Geneva: World Economic Forum.