

## Pengelolaan Program Pembinaan Kader Perempuan di Lingkungan Kohati (Korps HmI -Wati) Cabang Bandung

Iqhlisma Yustpika Putri\*, Nan Rahminawati, Asep Dudi Suhardini

Prodi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,  
Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*Iqhlimaputri298@gmail.com, nan@unisba.ac.id, asep.dudi@unisba.ac.id.

**Abstract.** The HmI-Wati Corps (Kohati) is part of a special body within HmI that focuses on fostering women related to issues related to women. Kohati was inaugurated during the congress in Solo on the fourth decree on September 17, 1966 with Kohati's basic guideline "Women are the pillars of the state" and has developed to this day. The issue of womanhood needs to be researched and studied, the rampant issue of women's dignity has greatly decreased in this world and in Indonesia. The problem that exists today, the lack of understanding of the role of women in the public and domestic realms, to answer this problem, there is the management of the cadre system at HmI wati as a forum for women's development which includes planning, organizing, moving, and supervising to improve quality. The purpose of this study is to find, identify and review the cadre system of the Bandung Branch of the HmI-Wati Corps. The research method used is qualitative analysis, which is expected to produce the output of HmI-Wati cadres who can have knowledge about the role of women in the public and domestic realms. The result of this study is that the HmI-Wati Corps Bandung Branch carries out cadres based on HmI guidelines, has an organized organizational structure, implements effective cadres so that HmI-Wati cadres have a good understanding of the role of women in the public and domestic realms, and are active in improving the quality of HmI-Wati cadres.

**Keywords:** *Domestic, HmI-Wati, Women, Cadre Building, Public.*

**Abstrak.** Korps HmI-Wati (Kohati) merupakan bagian badan khusus di dalam HmI yang memiliki fokus dalam pembinaan perempuan terkait isu yang berkaitan dengan perempuan. Kohati di resmikan ketika kongres di solo pada penetapan keputusan yang keempat pada tanggal 17 September 1966 dengan Pedoman dasar Kohati "Wanita adalah tiang negara" dan berkembang sampai saat ini. Masalah tentang keperempuanan perlu diteliti dan dikaji, maraknya isu marwah perempuan sangat menurun di dunia ini dan di negara Indonesia. masalah yang ada saat ini, kurangnya pemahaman peran perempuan di ranah public dan domestic, untuk menjawab persoalan tersebut adanya pengelolaan sistem pengkaderan di HmI wati sebagai wadah pembinaan perempuan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan untuk meningkatkan kualitas. Tujuan dari penelitian ini yaitu menemukan, mengidentifikasi dan mengkaji sistem pengkaderan Korps HmI-Wati Cabang Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif diharapkan menghasilkan output Kader HmI-Wati dapat memiliki pengetahuan tentang peran perempuan di ranah public dan domestic. Hasil penelitian ini adalah Korps HmI-Wati Cabang Bandung menjalankan pengkaderan berdasarkan pedoman HmI, memiliki struktur organisasi terorganisir, menerapkan pengkaderan efektif sehingga kader HmI-Wati memiliki pemahaman yang baik tentang peran perempuan di ranah public dan domestic, serta aktif untuk meningkatkan kualitas kader HmI-Wati.

**Kata Kunci:** *Domestik, HmI-Wati, Perempuan, Pengkaderan, Publik.*

## A. Pendahuluan

Kohati merupakan bagian badan khusus di dalam HmI yang memiliki fokus dalam pembinaan perempuan terkait isu yang berkaitan dengan perempuan. Setiap kelompok yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan HmI dan memiliki keterikatan hirarkis yang memiliki keterkaitan antara sesama yang disebut organisasi. Maka dari itu kohati terbentuk bukan hanya sekedar untuk perkembangan organisasi tapi menjadi suatu wadah untuk kader HmI-Wati dalam meningkatkan kualitas diri (Cahyani & Sari, 2021)

Pembinaan merupakan penyempurnaan proses bimbingan yang memiliki tujuan dalam membantu perkembangan yang membentuk kepribadian dalam mengembangkan potensi individu atau kelompok. Proses pembinaan menjadi wadah seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan kader perempuan agar berkontribusi dengan kesadaran secara maksimal dalam organisasi mahasiswa (Sudarsana, 2014)

Kaderisasi adalah aspek kualitas yang dilakukan oleh organisasi pengkaderan sebagai usaha organisasi yang dilakukan secara sadar dan sistematis sesuai dengan aturan yang diimplementasikan oleh anggota. Makna dari kaderisasi yaitu mencetak pemimpin yang mampu merealisasikan fungsi, peran serta tujuan menjadi lebih baik. Organisasi pengkaderan sangatlah penting untuk para mahasiswa untuk meng upgrade dirinya. Kegiatan pelatihan yang dilakukan dalam sebuah organisasi membuat kader semakin berkembang hal ini hanya didapatkan oleh mahasiswa yang mengikuti organisasi pengkaderan (Nurtanto & Munandar, 2021)

Islam sebagai rahmatan lil alamin menjadi solusi untuk perempuan yang mendasari perempuan berubah menjadi lebih baik untuk harkat martabat perempuan menjadi naik. Karena perempuan merupakan pendidik pertama, Islam menjadi jalan keluar untuk menanggapi masalah-masalah perempuan. Hal ini menjadi tindakan bagi para perempuan untuk menghindari kesewenang wenangan yang marak dilakukan menjadi mereda. Hal ini menjadi pelajaran bahwa semua mempunyai porsinya masing masing (Qosyim, 2021)

Upaya untuk memperkenalkan peran perempuan di ranah publik dan domestik kepada mahasiswa merupakan proses dalam pembinaan dan perempuan merupakan madrasatul ula yaitu sekolah pertama bagi anak anaknya. Korps HmI-Wati menjadi wadah bagi mahasiswa dalam menambah wawasan dan juga aspirasinya Masalah tentang keperempuanan perlu diteliti dan dikaji, maraknya isu marwah perempuan sangat menurun di dunia ini dan di negara Indonesia. Maka pada saat menghancurkan suatu kelompok maka hancurkanlah perempuannya karena perempuan merupakan pencetak generasi selanjutnya. (Nabila & Umro, 2020)

Perempuan pada saat ini banyak yang kurang memahami pentingnya pendidikan bagi perempuan, mereka hanya mengetahui tentang bagaimana caranya menangani dapur melayani suami, melahirkan, merawat anak, belanja, mengatur keuangan yang diberikan suami. dengan demikian perempuan kurang eksistensi dalam bidang berkarir (Nabila & Umro, 2020)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana pengelolaan sistem pengkaderan dalam upaya pembinaan peran perempuan di ranah publik dan domestik”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Menemukan perencanaan melalui dokumen yang disiapkan oleh HmI wati!
2. Mengkaji struktur organisasi yang ada di Korps HmI-Wati Cabang Bandung!
3. Mengidentifikasi proses pengkaderan Korps HmI-Wati Cabang Bandung yang efektif dalam pembinaan kader perempuan!
4. Menemukan pengawasan dan pemahaman kader HmI-Wati di ranah Public dan domestic!

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis dekriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Narasumber yang dipilih dalam penelitian ini adalah pengurus badan pengelola latihan (BPL), pengurus Kohati Cabang Bandung, Instruktur Jawa Barat dan kader HmI-Wati Cabang Bandung. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu kepada narasumber yaitu Purposive sampling dengan pertimbangan narasumber yang mengurus bidang di HmI sehingga peneliti memilih narasumber yang sedang mengurus HmI-Wati di perodesasinya. selanjutnya kepada

kader HmI Wati menggunakan cluster sampling dimana responden dikelompokkan berdasarkan yang sudah mengikuti program dengan yang belum mengikuti program Latihan Khusus Kohati (LKK). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan dokume.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### **Perencanaan Sistem Pengkaderan Korps HmI-Wati Cabang Bandung**

Perencanaan Korps HmI-Wati berpedoman pada empat landasan utama: teologis, ideologis, sosio-historis, dan konstitusi. Landasan teologis berfokus pada keyakinan kader perempuan terhadap Tuhan, di mana manusia diikat oleh perjanjian primordial untuk beribadah kepada Allah. Landasan ideologis mengacu pada Islam sebagai panduan hidup, di mana Islam mengajarkan nilai-nilai kemanusiaan yang penting bagi pengkaderan kader perempuan. Landasan sosio-historis mencakup perjuangan tokoh-tokoh Islam, terutama Nabi Muhammad SAW, yang memperjuangkan hak-hak perempuan dan bagaimana kohati berdiri sebagai badan khusus untuk memberdayakan perempuan di Indonesia. Landasan keempat, konstitusi, memastikan bahwa kegiatan organisasi dijalankan sesuai aturan AD-ART Kohati, yang dirumuskan berdasarkan hasil kongres.

Sistem pengkaderan Kohati dilaksanakan secara sistematis dan melibatkan berbagai pihak seperti panitia pelaksana (Steering Committee dan Organizing Committee), pemateri yang ahli di bidangnya, serta fasilitator dari Badan Pengelola Latihan (BPL). Tahapan pengkaderan dimulai dari pra, di mana mahasiswa-mahasiswi diperkenalkan dengan HmI melalui berbagai aktivitas sosial dan keagamaan, hingga pelatihan formal yang melibatkan tiga tahap: LK I (pengenalan), LK II (pengembangan intelektual), dan LK III (persiapan untuk mengabdikan diri di masyarakat). Pengkaderan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kader HmI-Wati, baik secara individu maupun kelompok.

Kader Kohati diharapkan memiliki kemampuan intelektual, analisis, dan manajerial yang kuat, serta kemandirian dalam menghadapi tantangan di ranah publik dan domestik. Mereka juga harus mampu menjadi pemimpin yang baik, mengembangkan public speaking, dan mempertahankan perjuangan para tokoh Islam dalam meningkatkan derajat perempuan. Perencanaan kegiatan Kohati melibatkan keselarasan antara perencanaan dan pelaksanaan, keterlibatan berbagai pihak, dan sistematisitas kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **Struktur Pengorganisasian Korps HmI-Wati Cabang Bandung**

Korps HmI-Wati Cabang Bandung memiliki berbagai bidang yang disesuaikan dengan kebutuhan kader, termasuk bidang baru Ekonomi Kreatif untuk periode 2024-2025. Bidang ini dirancang sebagai wadah bagi perempuan untuk belajar tentang peran mereka di ranah publik dan domestik. Sebagai organisasi mahasiswa dan aktivis perempuan, Korps HmI-Wati berperan dalam memperjuangkan posisi perempuan, dengan sejarah gerakan yang bertujuan memberikan keadilan sosial dan pengakuan bagi perempuan.

Pembentukan struktur organisasi Kohati didasarkan pada visi dan misi yang berorientasi pada kebutuhan kader di Cabang Bandung. Visi "Kohati Damba Nyata" bertujuan membangun kualitas kader HmI-Wati, sementara misinya adalah meningkatkan kepercayaan diri, intelektual, serta potensi dan kreativitas kader. Struktur organisasi Kohati dianggap sebagai peta yang mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kohati Cabang Bandung memiliki kualifikasi tertentu untuk pengurusnya, termasuk pengalaman mengikuti pelatihan dan menjadi pengurus di bidang keperempuanan lainnya. Struktur organisasi terbagi dalam beberapa bidang seperti PSDO, DIKLAT, KAVO, HAL, dan EKRAF, yang semuanya memiliki tugas dan fungsi spesifik. Bidang-bidang ini dirancang untuk mengasah soft skill dan hard skill kader agar berperan aktif di ranah publik dan domestik.

Pengorganisasian dalam Kohati menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi dengan memfasilitasi kader dalam memahami peran mereka sebagai perempuan di berbagai ranah. Struktur organisasi ini memastikan bahwa tugas, peran, dan wewenang dibagi secara sistematis, sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk melahirkan aktivis perempuan yang berpengetahuan dan berperan aktif di masyarakat.

### Proses Pengkaderan Korps Hmi-Wati Cabang Bandung

Pergerakan (Actuating) merupakan pelaksanaan yang dilakukan oleh seluruh anggota untuk kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan yang ditetapkan dalam pergerakan dibutuhkan Kerjasama dalam proses kegiatan sehingga kegiatan berjalan secara efektif dan efisien. (Akbar et al., 2021). Faktor faktor keberhasilan dalam sebuah pelaksanaan (Actuating) yaitu (a) administrasi, (b) kepemimpinan, (c) Attitude, (d) komunikasi, dan (e) kedisiplinan (Muhammad, 2022). Implementasi sistem pengkaderan di Korps HmI-Wati sistem pengkaderan kohati memiliki beberapa Langkah yaitu open recruitment, tahapan seleksi administrasi sekaligus pengumuman kelulusan, screening, pembukaan, pelaksanaan forum, ujian, hingga pengumuman penilaian akhir dan penutupan. Kegiatan korps HmI-Wati melakukan pasca Latihan kader di komisariat dan cabangnya masing-masing.

#### a. Administrasi

Administrasi merupakan kunci keberhasilan utama yang baik dalam segala kegiatan pengkaderan. Administrasi menjadi bukti keterlibatan peserta dalam memenuhi kriteria guna menjaga keadaan saat keberlangsungan proses kegiatan (Syuhada et al., 2024). Dalam sistem pengkaderan kohati sangat terstruktur dengan adanya surat mandat, formulir pendaftaran, biaya. Administrasi yang tersusun menjadi pengelolaan sistem pengkaderan yang sistematis. Rangkaian kegiatan latihan khusus kohati berjalan dengan sistematis untuk sistem pengkaderan yang dilakukan oleh Korps HmI-Wati (KOHATI) tahap open recruitment yang dilakukan Oleh Korps HmI-Wati Cabang Bandung secara Nasional sehingga seluruh peserta yang hadir dari berbagai daerah dan juga pulau yang ada di Indonesia. tahap penyeleksian yaitu peserta mengumpulkan Jurnal atau artikel untuk tahap penyeleksian peserta yang dapat mengikuti Latihan Khusus Kohati di cabang Bandung. sebelum Memasuki tahap screening yaitu peserta harus melakukan pendalaman karena pada tahap Screening peserta harus lulus dalam memaparkan materi sebelum memasuki forum.

Rangkaian acara selanjutnya yaitu pengumuman serta pembukaan kelulusan yang dapat mengikuti forum di dalam forum peserta melakukan sistem pembelajaran dengan metode ceramah dan juga melakukan pembelajaran dua arah antara pemateri dengan peserta ini sangat relevan untuk kader HmI yang harus mempunyai daya nalar kritis untuk mengasah intelektual. Dan di uji di tahap akhir bagaimana kader perempuan memahami peran perempuan dan apa itu perempuan sehingga perempuan itu sendiri memahami peran perempuan di ranah public dan di ranah domestic. Tahap ini menjadi penentuan bagi peserta yang bersungguh sungguh mengikuti pengkaderan yang intensif. Kepemimpinan dalam membawa sebuah kelompok di tahap Screening menentukan setiap individu kepada tahap kelulusan untuk mengikuti forum.

#### b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam proses pengkaderan. Pemimpin harus memfasilitasi dan memotivasi peserta. Pemimpin mempunyai pengaruh terhadap anggotanya. Kepemimpinan seorang instruktur dalam memimpin kegiatan dengan memberikan contoh dengan memberikan komitmen penuh dalam proses pengelolaan sistem pengkaderan, begitupun dengan peserta ketika memimpin dirinya ataupun memimpin kelompok (Kabdiyono et al., 2024). Materi yang diberikan oleh Korps HmI-Wati sangatlah relevan bagi perempuan yang bertujuan untuk menyadarkan dan memahami peran seorang perempuan di ranah public dan juga perempuan di ranah domestic. Model pembelajaran berupa Forum Group Discussion (FGD), ceramah dapat membimbing dan membina kader HmI-wati memiliki kemampuan intelektual, mandiri, manajerial, dan kepemimpinan bagi dirinya sendiri dan juga orang lain. Sistem penilaian yang dilakukan korps HmI-Wati yaitu terdapat pada tiga aspek yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik

#### c. Sikap (Attitude)

Sikap merupakan bahasa tubuh yang direalisasikan dalam bentuk perkataan atau perbuatan sehingga sikap merupakan reaksi terhadap keadaan (Jarnuji, 2024). Sikap sangat mempengaruhi pengkaderan. Attitude yang baik akan menciptakan lingkungan

yang positif sehingga proses pengkaderan sehingga kondisi yang kondusif, aman, nyaman dan tentram peserta bisa berkembang untuk mencapai tujuan dari sistem pengkaderan tersebut dan berjalan lancar. Sikap termasuk kepada sistem penilaian yaitu afektif sehingga setiap kader yang mengimplementasikan nilai-nilai kebaikan mendapatkan nilai sebagai bentuk membiasakan dan bentuk penyadaran dalam pelatihan.

d. Komunikasi

Komunikasi merupakan kebebasan dalam mengembangkan untuk mengembangkan diri. Komunikasi yang dilakukan dalam kegiatan pengkaderan di Korps HmI-Wati menggunakan komunikasi dua arah baik dengan pemateri atau pun dengan instruktur. Komunikasi yang efektif harus dilakukan supaya penyampaian pesan tersampaikan dan diterima dengan jelas hal ini untuk mengurangi kesalahpahaman antara kedua belah pihak (Kajian et al., 2024)

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan bagi peserta dan juga panitia menjadi kunci keberhasilan dalam sistem pengkaderan. Mematuhi aturan, mengikuti seluruh kegiatan hingga selesai. Menjadikan lingkungan yang teratur dan produktif. Kedisiplinan menunjukkan sebuah komitmen berorganisasi tidak setengah-setengah. Kedisiplinan menjadi salah satu yang mempengaruhi penilaian kader HmI-Wati. Proses program pengkaderan di HmI-Wati dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang diimplementasikan dari visi atau misi dari kebijakan yang melibatkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan individu atau kelompok dengan mengetahui jenis kegiatan, sasaran, waktu, fasilitas (sarana dan prasarana), rancangan anggaran biaya (Dian, 2018).

Selain yang tertera pada tabel sarana prasarana seperti Master of Training (MOT) yang bertugas dalam mengelola kegiatan pengkaderan, Steering committee (SC) sebagai penanggung jawab Program kegiatan, Organization committee (OC) sebagai pelaksana teknis kegiatan pengkaderan dan pemateri sebagai orang yang memberikan materi dalam kegiatan pengkaderan. Sarana dan prasarana merupakan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan maka dari itu korps HmI-Wati perlu mempersiapkannya seperti alat tulis, mediator, pemateri, bangunan, dsb. Menurut George R. Terry pergerakan yaitu suport yang membangkitkan dan mendorong seluruh anggota dari setiap bidang untuk bekerja keras dengan ikhlas untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi pimpinan (Syahputra & Aslami, 2023).

### **Pengawasan Korps HmI-Wati Cabang Bandung tentang Peran Perempuan di Ranah Public Dan Domestic**

Pengawasan sistem pengkaderan yang dilakukan oleh korps HmI wati cabang Bandung dilaksanakan oleh bidang Pengembangan sumber daya organisasi PSDO kepada kader kohati, Pendidikan dan latihan untuk melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan Sistem Pengkaderan memiliki yang memiliki Pengaruh kepada pemahaman kader di dalam pengawasan PSDO pengaruh pemahaman kader sesuai dengan kegiatan yang dilakukan oleh Bidang pendidikan dan Latihan DIKLAT. Hal yang berpengaruh dari pengawasan kegiatan sistem pengkaderan di Korps HmI-Wati adalah pemahaman kader perempuan di cabang Bandung terhadap peran perempuan di ranah public dan domestic. Peran kader HmI-Wati sangat berpengaruh kepada proses pengkaderan. Penelitian ini membuat pemahaman kader perempuan terhadap seks dan gender, keterbutuhan peran perempuan di ranah public dan ranah domestic.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen. Pengawasan (controlling) menurut George R. Terry adalah memperhitungkan kegiatan yang telah dilakukan yaitu dengan mengevaluasi kinerja yang ada, dan jika perlu untuk melakukan suatu perbaikan agar apa yang dilakukan sesuai dengan rencana. Lembaga Administrasi Negara menjelaskan bahwa pengawasan adalah program yang dijalankan oleh pimpinan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, sesuai dengan pedoman dan meminimalisir kesalahan, hambatan dan juga penyelewengan dalam menjalankan kegiatan (Dr. Rahmawati Sururama, 2020). Pengawasan sistem pengkaderan di HmI-Wati dilakukan secara menyeluruh dan sistematis. Pengawasan ini mencakup tiga fase utama: pra, proses, dan pasca pengkaderan.

### 1. Pra Pengkaderan

Pada fase ini, pengawasan dimulai dengan masa pengenalan calon anggota baru atau Masa Perkenalan Calon Anggota Baru (MAPERCA). Tujuan dari fase ini adalah untuk mengenalkan calon anggota kepada organisasi dan mempersiapkan mereka untuk tahap selanjutnya. Pengawasan pada fase ini melibatkan pengecekan kesiapan calon anggota dan memastikan bahwa semua persyaratan awal terpenuhi.

### 2. Proses Pengkaderan

Fase ini merupakan inti dari pengkaderan, di mana Badan Pengelola Latihan (BPL) memainkan peran utama dalam menjalankan kurikulum yang telah disusun. Pengawasan dilakukan melalui beberapa langkah berikut yaitu pertama pengecekan TOR dan Rundown Acara dengan memastikan bahwa semua rencana dan jadwal acara telah tersusun dengan baik dan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Kedua penilaian Kognitif, Afektif, dan Psikomotorik dimana setiap peserta training dinilai berdasarkan tiga aspek ini, dengan jenjang penilaian yang berbeda-beda tergantung pada level training yang diikuti. Ketiga pengawasan oleh Badan Pengelola Latihan, BPL bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua proses pelatihan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan memberikan penilaian yang adil kepada peserta.

### 3. Pasca Pengkaderan

Setelah proses pengkaderan selesai, pengawasan dilakukan oleh masing-masing cabang. Setiap cabang memiliki agenda kegiatan untuk kader HmI-Wati yang bertujuan untuk mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan. Pengawasan ini memastikan bahwa kader terus berkembang dan dapat berkontribusi secara maksimal kepada organisasi.

- Struktur Pengawasan, Sherina juga menjelaskan bahwa pengawasan dalam HmI-Wati melibatkan beberapa tingkatan kepemimpinan yaitu Majelis Pengawas dan Konsultasi (MPK) yang terdiri dari MPK pengurus besar, cabang, dan komisariat, yang bertugas memberikan konsultasi dan pengawasan terhadap keberjalanan pengurus. Selanjutnya Badan Pengelola Latihan (BPL) dengan tugas mengawasi proses pengkaderan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan training. Selanjutnya ada Pengurus Anggota (PA), pada tingkat cabang dan komisariat, PA bertugas mengawasi kader di tingkat lokal.

- Pembagian Tugas Pengawasan Pembagian tugas pengawasan dilakukan berdasarkan tingkatan dan lokasi kader, Komisariat mengawasi kader di perguruan tinggi asal komisariat, Cabang mengawasi komisariat-komisariat di bawahnya dan dapat memberikan instruksi, Pengurus Besar (PB) mengawasi cabang-cabang dengan bantuan Badan Koordinasi (BADKO).

Sistem pengawasan dalam HmI-Wati sangat terstruktur dan melibatkan berbagai tingkatan kepemimpinan. Pengawasan dilakukan secara berkelanjutan dari pra, proses, hingga pasca pengkaderan. Seluruh pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kader mendapatkan pembinaan yang optimal dan mampu merealisasikan tujuan HmI-Wati. Selain itu, pengawasan yang ketat dan sistematis juga membantu menjaga kualitas dan keselarasan pelatihan di setiap cabang HmI-Wati.

Berdasarkan hasil kuesioner terdapat 15 Respondent yang dimana 8 diantaranya belum mengikuti pengkaderan formal kohati dan 7 diantaranya sudah mengikuti kegiatan formal Kohati. dari 8 responden yang belum mengikuti Latihan formal kohati bahwa penyadaran tentang keperempuanan serta peran perempuan di ranah public dan domestic masih kurang untuk mereka pahami. Karena penjelasan yang dipaparkan oleh kader kohati yang belum mengikuti pengkaderan formal kohati belum memahami perbedaan antara seks dan gender serta peranan perempuan di ranah public dan domestic.

Kader yang sudah mengikuti pengkaderan kohati yaitu latihan khusus kohati terdiri dari 7 orang dalam angket yang peneliti sebarakan pengetahuan dari pemahaman kader HmI-wati terhadap peran perempuan di ranah public dan domestic sudah di pahami dengan jawaban yang dijelaskan oleh kader kohati yang sudah mengikuti sudah mengetahui perbedaan antara seks dan gender serta peran perempuan di ranah public dan domestic.\

1. **Pemahaman Tentang Seks dan Gender**  
Seks merupakan fitrah yang diberikan Allah SWT sebagai identitas manusia yang berkaitan dengan ekspresi individu yang dipengaruhi oleh faktor biologis (Rohmatul & Machfud, 2024). Gender merupakan istilah yang merujuk kepada pendekatan sosiologis yang memperlihatkan kultural setiap individu di dalam lingkungannya (Putri, 2024). Dari jawaban responden kuesioner, mayoritas kader HmI-Wati menunjukkan pemahaman yang benar tentang perbedaan antara seks dan gender. Seks secara umum didefinisikan sebagai kategori biologis atau genetik yang membedakan laki-laki dan perempuan sejak lahir, sedangkan gender dipahami sebagai konstruksi sosial dan budaya yang berkaitan dengan peran, perilaku, dan karakteristik yang digunakan oleh masyarakat. Hanya beberapa kader yang masih bingung atau memiliki pemahaman yang kurang tepat.
2. **Kebutuhan Pembelajaran Tentang Perempuan**  
Perempuan merupakan kunci. Sebagian besar kader menyatakan kebutuhan mereka akan pembelajaran mengenai peran perempuan. Jawaban menunjukkan kesadaran tentang pentingnya pendidikan perempuan untuk menghadapi tantangan modern maupun untuk melawan stereotip dan memperjuangkan kesetaraan gender. Dari jawaban tersebut menunjukkan pengakuan akan pentingnya pendidikan perempuan (Karmilah et al., 2023).
3. **Pemahaman Tentang Perbedaan Perempuan dan Wanita**  
Terdapat variasi pemahaman mengenai perbedaan antara istilah "perempuan" dan "wanita." Beberapa kader memahami nuansa linguistik dan budaya dari kedua istilah tersebut, sementara yang lain tidak mengetahui atau belum memahami perbedaan tersebut secara mendalam.
4. **Peran Perempuan dalam Membangun Peradaban**  
Dalam sejarah Islam perempuan memiliki peran penting di dalamnya baik di ranah Public dan di ranah domestic seperti ibu rumah tangga, pebisnis, ataupun berdagang (Karmilah et al., 2023). Mayoritas kader memahami pentingnya peran perempuan dalam membangun peradaban, baik di ranah public maupun domestic. Ada yang menekankan peran perempuan sebagai pendidik dan pengasuh di rumah, serta peran mereka dalam masyarakat dan dunia kerja. Namun, ada juga beberapa kader yang mengaku tidak paham atau hanya memiliki pemahaman yang terbatas mengenai topik ini.
5. **Peran Terpenting Perempuan di Ranah Public dan Domestic**  
Sebagian besar kader setuju bahwa peran perempuan di ranah public dan domestic sama-sama penting dan saling melengkapi. Beberapa menyatakan bahwa tidak ada yang lebih unggul antara kedua ranah tersebut, sementara yang lain menekankan pentingnya keseimbangan antara keduanya.
6. **Pemahaman tentang Kuota 30% di Parlemen**  
Banyak kader yang tidak memahami kebijakan kuota 30% perempuan di parlemen. Hanya beberapa yang memahami tujuan dan pentingnya kebijakan tersebut untuk meningkatkan representasi perempuan dalam pengambilan keputusan politik.
7. **Kesetaraan Gender untuk Pembangunan Berkelanjutan**  
Sebagian besar kader percaya bahwa penyeimbangan peran perempuan di ranah public dan domestic merupakan kunci untuk mencapai kesetaraan gender dan pembangunan berkelanjutan. Namun, ada juga yang tidak setuju dengan konsep kesetaraan gender dan lebih mendukung konsep kolaborasi antara laki-laki dan perempuan.
8. **Peran HmI-Wati dalam Memperjuangkan Peran Perempuan**  
Mayoritas kader menyatakan bahwa peran HmI-Wati atau Kohati sangat penting dalam memperjuangkan pengakuan peran perempuan di ranah public dan domestic. Organisasi ini dianggap memberikan pendidikan dan kesadaran yang dibutuhkan oleh perempuan untuk memahami dan memperjuangkan hak-hak mereka.
9. **Kesadaran Perempuan terhadap Pandangan Gender di Masyarakat**  
Banyak kader yang percaya bahwa kesadaran tentang pentingnya peran perempuan di kedua ranah tersebut dapat mengubah paradigma masyarakat terhadap gender. Mereka menekankan pentingnya edukasi dan penyebaran informasi untuk meningkatkan

pemahaman dan merubah pandangan masyarakat yang masih patriarki.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

pengelolaan sistem pengkaderan perempuan memiliki tahapan yang tersusun secara sistematis sistem pengkaderan di Korps HmI-Wati dimaksudkan untuk memberikan pemahaman kepada kader kohati tentang peran perempuan di ranah public dan di ranah domestic. Karena tujuan sebenarnya dari pengkaderan kohati ini adalah untuk mencapai tujuan HmI meskipun kohati mempunyai tujuan yang berkaitan dengan tujuan HmI yaitu “Terbinanya Muslimah berkualitas insan cita”. Maka dari itu Korps HmI-Wati memberikan fasilitas kepada mahasiswi untuk belajar mengenai peran seorang perempuan dari berbagai aspek seperti komunikasi, pendidikan, Kesehatan dan parenting. [1] perencanaan yang dilakukan oleh Korps HmI-Wati berlandaskan kepada empat landasan yaitu teologis, ideologis, sosio historis dan konstitusi. [2] Pengorganisasian ini dibuat untuk mengetahui arah gerak untuk mencapai tujuan organisasi yang berkesinambungan dengan visi misi organisasi. Struktur organisasi korps HmI-Wati cabang Bandung terbagi menjadi 3 yaitu TOP management yang terdiri dari ketua umum, sekretaris, dan bendahara. Bidang Internal yang terdiri dari departemen pengembangan sumber daya organisasi (PSDO), ekonomi Kreatif dan pendidikan dan Latihan (DIKLAT). Bidang Eksternal yaitu terdiri dari departemen kajian Advokasi (KAVO) dan hubungan antar Lembaga (HAL).[3] Pergerakan pengkaderan di Korps HmI-Wati Cabang Bandung dilaksanakan dengan sistem yang terstruktur dan melibatkan berbagai faktor keberhasilan yang saling mendukung. Implementasi yang efektif dari administrasi, kepemimpinan, sikap, komunikasi, dan kedisiplinan, serta persiapan sarana dan prasarana yang memadai, memastikan tercapainya tujuan pengkaderan.[4] Pengawasan dilakukan untuk membina Kader HmI-Wati umumnya untuk memiliki pemahaman, pengetahuan, orientasi sebagai peranan perempuan yang baik pemahaman dan pengetahuan mengenai perbedaan antara seks dan gender, serta pentingnya peran perempuan di ranah public dan domestic dan untuk menyebarluaskan kesadaran gender di masyarakat. Organisasi HmI-Wati memainkan peran penting dalam edukasi dan pemberdayaan perempuan, namun perlu terus memperkuat program-program yang mendukung kesetaraan gender dan kolaborasi antara laki-laki dan perempuan.

#### Acknowledge

Terima kasih yang sebesar besarnya peneliti ucapkan kepada pihak yang terlibat dalam penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terima kasih khususnya kepada dosen pembimbing yaitu Prof. Dr. Nan Rahminawati., MPd. dan Dr. Asep Dudi Suhardini, Drs., M.Pd.

#### Daftar Pustaka

- [1] Akbar, K., Hamdi, H., Kamarudin, L., & Fahrudin, F. (2021). Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 167. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.2959>
- [2] Cahyani, D. A. N., & Sari, M. M. K. (2021). Pandangan Anggota Korps Hmi-Wati Surabaya Tentang Perempuan Berdaya. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 9(1), 61–75. <https://doi.org/10.26740/kmkn.v9n1.p61-75>
- [3] Rahmawati Sururama, R. A. (2020). Pengawasan Pemerintahan. In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0A>
- [4] Jarnuji, K. (2024). Sikap Bahasa Siswa MAN 1 Kota Serang Dan Implikasinya Terhadap.
- [5] Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Muhammad, Abdullah, A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. 4(02), 7823–7830.
- [6] Kajian, J., Dan, B., Jurnal, K., Bimbingan, K., Konseling, D., & Hariko, R. (2024). Landasan Filosofis Keterampilan Komunikasi Konseling. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan*

- Konseling, 2(2), 11.  
<https://citeus.um.ac.id/jkbkAvailableat:https://citeus.um.ac.id/jkbk/vol2/iss2/11>
- [7] Karmilah, K., Rikaeni, I., Yulianti, A., Zainuddin, A., Mutakin, M., Muhajir, M., & Ahmad, L. T. (2023). Wanita Sebagai Pondasi Peradaban Perspektif Hadis. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 23(1), 526–534. <https://doi.org/10.47467/mk.v23i1.5657>
- [8] Muhammad, D. (2022). Implementasi Fungsi Actuating (Penggerakan/ Pelaksanaan) dalam Manajemen Program Bahasa Arab di MI Manarul Islam Malang. *Mahira*, 2(1), 13–32. <https://doi.org/10.55380/mahira.v2i1.194>
- [9] Nabila, F. S., & Umro, J. (2020). PENDIDIKAN TINGGI UNTUK KAUM PEREMPUAN ( Studi Kasus di Desa Curahdringu Kecamatan Tongas Kabupaten Probolinggo ). *Al-Hikmah: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 136–148.
- [10] Nurtanto, A., & Munandar, dan M. A. (2021). Pola Kaderisasi Organisasi Ekstra Kampus : Studi Kasus Himpunan Mahasiswa. 5(2). <https://doi.org/10.15294/upsj.v5i2.50418>
- [11] Putri, A. L. (2024). Pendekatan Gender Dalam Kajian Hukum Islam Pendahuluan Hegemoni pengetahuan masyarakat terhadap perempuan berada dalam pandangan sebelah mata ( misogyny ), anggapan buruk ( stereotype ), dan citra negatif . Beberapa faktor yang mendukung pemahaman ini ial. 3(2), 115–131.
- [12] Qosyim, R. A. (2021). Pendidikan Keluarga Bagi Perempuan Dalam Perspektif Islam. *Nucl. Phys.*, 13(1), 1–122.
- [13] Rohmatul, Z., & Machfud, A. (2024). Pembebasan Seksualitas dan Gender dalam Film *The Danish Girl* : Studi Analisis Teori Performativitas Judith Butler. 13(01), 131–140.
- [14] Sudarsana, U. (2014). Konsep Dasar Pembinaan Minat Baca. *Pembinaan Minat Baca*, 1–49.
- [15] Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. 1(3).
- [16] Syuhada, Mawar, Saputra, R., & Mudasir. (2024). Peran Administrasi Pelaksanaan Kurikulum dan pendidikan. *Pendidikanislamyas*, 8, 2722–2732. <https://pendidikanislamyas.wordpress.com/2014/10/17/peran-kurikulum-dalam-pendidikan/>
- [17] Ola Nisa Iqtisodiyah Sa'adah, & M. Imam Pamungkas. (2022). Analisis Kegiatan Mentoring dalam Pembinaan Karakter Religius. *Jurnal Riset Pendidikan Agama Islam*, 127–132. <https://doi.org/10.29313/jrpai.v2i2.1515>
- [18] Zahrah, D. S., Hayati, F., & Khambali. (2021). Implikasi Pendidikan Menurut QS Ali Imran Ayat 35-37 tentang Cara Nabi Zakariya dalam Mendidik Anak Perempuan. *Jurnal Riset Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.29313/jrpai.v1i1.15>
- [19] Zahrah, D. S., Hayati, F., & Khambali. (2021). Implikasi Pendidikan Menurut QS Ali Imran Ayat 35-37 tentang Cara Nabi Zakariya dalam Mendidik Anak Perempuan. *Jurnal Riset Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.29313/jrpai.v1i1.157>