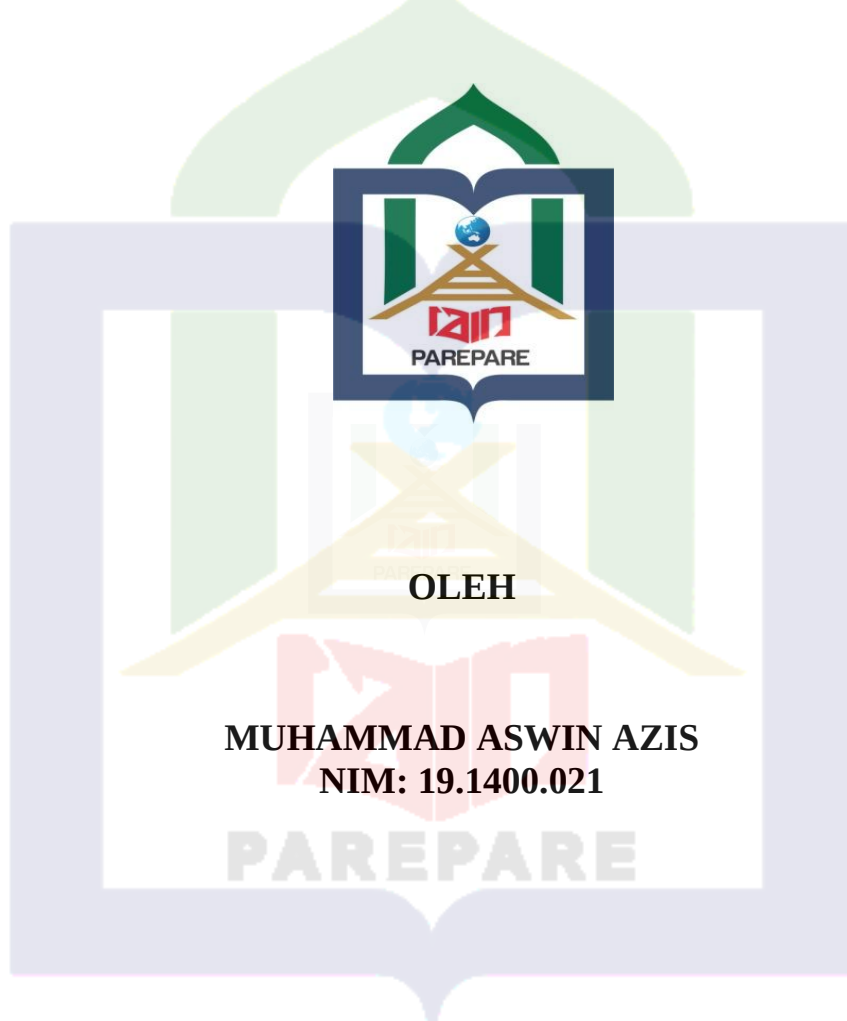


SKRIPSI
**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI *SIPAKATAU SIPAKAINGE* DAN
SIPAKAMASE DALAM ORGANISASI DAERAH HIMPUNAN
PELAJAR MAHASISWA INDONESIA
(HIPMI) PARE KOMISARIAT
BANDAR MADANI**



OLEH

**MUHAMMAD ASWIN AZIS
NIM: 19.1400.021**

**PROGRAM STUDI SEJARAH PERADABAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2026 M/1447 H

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI *SIPAKATAU SIPAKAINGE* DAN
SIPAKAMASE DALAM ORGANISASI DAERAH HIMPUNAN
PELAJAR MAHASISWA INDONESIA
(HIPMI) PARE KOMISARIAT
BANDAR MADANI**



OLEH

**MUHAMMAD ASWIN AZIS
NIM: 19.1400.021**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Humaniora (S. Hum)
Pada Program Studi Sejarah Peradaban Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI SEJARAH PERADABAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2026 M/1447 H

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI *SIPAKATAU SIPAKAINGE* DAN
SIPAKAMASE DALAM ORGANISASI DAERAH HIMPUNAN
PELAJAR MAHASISWA INDONESIA
(HIPMI) PARE KOMISARIAT
BANDAR MADANI**

SKRIPSI

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Humaniora
(S. Hum)**

**Program Studi
Sejarah Peradaban Islam**

Disusun dan Diajukan

OLEH

**MUHAMMAD ASWIN AZIS
NIM: 19.1400.021**

**PROGRAM STUDI SEJARAH PERADABAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2026 M/1477 H

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Implementasi Nilai-Nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*,
dan *Sipakamase* dalam Organisasi Daerah
Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia (HIPMI)
PARE Komisariat Bandar Madani

Nama Mahasiswa : Muhammad Aswin Azis

Nomor Induk Mahasiswa : 19.1400.021

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Program Studi : Sejarah Peradaban Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas
Ushuluddin, Adab dan Dakwah
No.B-1784/In.39/FUAD.03/PP.00.9/09/2023

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP : 196412311992031045

Pembimbing Pendamping : Wahyuddin Bakri, M. Si.
NIP : 198608292019081001

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP. 196412311992031045

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Implementasi Nilai-Nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*,
dan *Sipakamase* dalam Organisasi Daerah
Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia (HIPMI)
PARE Komisariat Bandar Madani

Nama Mahasiswa : Muhammad Aswin Azis

Nomor Induk Mahasiswa : 19.1400.021

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Program Studi : Sejarah Peradaban Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas
Ushuluddin, Adab dan Dakwah

No.B-1784/In.39/FUAD.03/PP.00.9/09/2023

Tanggal Kelulusan : 25 Juli 2025

Disahkan oleh komisi penguji

Dr. A. Nurkidam, M.Hum.

(Ketua)

Wahyuddin Bakri, M. Si

(Sekretaris)

Dr. Musyarif, S.Ag., M.Ag

(Anggota)

Usman, M. Hum

(Anggota)

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. A. Nurkidam, M.Hum. R

NIP. 196412311992031045

KATA PENGANTAR



Dengan segenap kerendahan hati, penulis menghaturkan rasa syukur yang mendalam atas segala berkah dan hidayah yang dilimpahkan oleh Allah SWT, sehingga memungkinkan penyelesaian penelitian yang tertuang dalam skripsi berjudul “Implementasi Nilai-Nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani” sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Humaniora (S. Hum) pada Program Studi Sejarah Peradaban Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada orang tua bapak Abdul Aziz Karim dan Ibu Sriyani Sattung yang telah membina penulis dengan penuh keikhlasan hati, kesabaran, serta kasih sayang selama menemani saya hingga jenjang pendidikan saat ini. Mereka memiliki peran yang besar dalam proses pertumbuhan, pengenalan lingkungan, penerapan sikap dan sifat sopan santun sehingga itu penulis mampu menyelesaikan studi. Tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada kakak dan adik yaitu Muh. Azhar. Azis, Muh. Azlam. Azis, dan Muh. Azril Azis. Kepada seluruh keluarga, yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan kekuatan melalui dukungan serta doa yang tak putus-putusnya, penulis menghaturkan terima kasih. Semoga Allah SWT berkenan membalas semua amal baik yang telah tercurah

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Dr. A. Nurkidam, M. Hum dan Wahyuddin Bakri, M. Si. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingannya yang telah diberikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hannani, M. Ag sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare, Bapak Dr. H. Saepudin, S.Ag., M.Pd. Selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Firman, M.Pd. Selaku Wakil Rektor II, Bapak Dr. M. Ali Rusdi, S.Th.I., M.H.I. Selaku Wakil Rektor III.
2. Dr. A. Nurkidam, M. Hum, selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Bapak Dr Iskandar, M. Sos. selaku Wakil Dekan I, serta Dr. Nurhikmah, M. Sos. selaku Wakil Dekan II.
3. Ketua Program Studi Sejarah Peradaban Islam atas segala pengabdianya yang telah memberikan pembinaan, motivasi serta semangat kepada mahasiswa Sejarah Peradaban Islam Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang selama ini telah mendidik penulis sehingga dapat menyelesaikan studi yang masing-masing mempunyai kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
5. Bapak/Ibu tenaga administrasi Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah dengan penuh ketulusan meringankan sistem administrasi mahasiswa baik dari awal hingga pada penyelesaian studi.
6. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh informan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk diwawancarai mengenai Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase Dalam Intenal Organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.

Sipakamase Dalam Intenal Organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.

8. Teman-teman Angkatan 19 Program Studi Sejarah Perdaban Islam dan seluruh teman-teman seperjuangan yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan suka maupun duka yang telah memberikan alur pemikirannya dan telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Kepada para sahabat The Living Quran Foundation Parepare yang senantiasa menemani saya dalam setiap proses hidup yang saya lewati selama ini dan sampai kapanpun.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT. Berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya. Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 1 Mei 2025 M
3 Dzulqaidah 1446 H
Penulis


Muhammad Aswin Azis
NIM. 19.1400.021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Aswin Azis
NIM : 19.1400.021
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 25 Januari 2001
Program Studi : Sejarah Peradaban Islam
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul Skripsi : Implementasi Nilai-Nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 01 Mei 2025
Penyusun,


Muhammad Aswin Azis
NIM. 19.1400.021

ABSTRAK

Muhammad Aswin Azis. *Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase dalam Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani* (dibimbing oleh A. Nurkidam dan Wahyuddin Bakri).

Implementasi Nilai-Nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani mempedulikan penerapan nilai-nilai kearifan lokal budaya Bugis dalam kehidupan organisasi, khususnya di dalam struktur dan aktivitas organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi nilai-nilai budaya lokal Bugis yaitu *Sipakatau* (saling menghargai), *Sipakainge* (saling mengingatkan), dan *Sipakamase* (saling peduli) dalam dinamika internal organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan informan kunci ketua dan anggota *Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani* sebanyak 5 orang yang telah memenuhi kriteria serta dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan. Analisis data menggunakan data analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* telah diinternalisasikan dengan baik dalam struktur organisasi dan aktivitas keseharian anggota HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Penerapan nilai-nilai ini memberikan dampak positif terhadap dinamika organisasi, menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan disiplin, memperkuat solidaritas, dan mempercepat penyelesaian tugas organisasi. Adapun faktor pendukung utama implementasi nilai-nilai tersebut meliputi kuatnya budaya lokal, kesadaran kolektif anggota, serta dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Namun, beberapa faktor penghambat seperti pengaruh globalisasi, gaya hidup individualistis generasi muda, serta kemajuan teknologi yang tidak dibarengi dengan filter nilai budaya menjadi tantangan tersendiri.

Kata Kunci: *Sipakatau/Sipakainge/Sipakamase*, budaya, organisasi HIPMI PARE

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
TRANSLETING DAN SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Peneliti Relevan.....	10
B. Tinjauan Teoritis.....	14
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Kerangka Pikir	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.	45
C. Fokus Penelitian.....	45
D. Jenis dan sumber data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46

F. Uji Keabsahan Data	47
G. Teknik Analisis Data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	51
1.Implementasi <i>sipakatau, sipakainge, dan sipakamase</i> (3-S) dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.....	51
2.Dampak implementasi nilai nilai <i>sipakatau, sipakainge dan sipakamase</i> terhadap dinamika organisasi	67
3.Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat	76
B. Pembahasan	86
1.Implementasi <i>sipakatau, sipakainge, dan sipakamase</i> (3-S) dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.....	86
2.Dampak implementasi nilai nilai <i>sipakatau, sipakainge dan sipakamase</i> terhadap dinamika organisasi	90
3.Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA	V
----------------------	---

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	XI
------------------------	----

BIODATA PENULIS	XCIII
-----------------------	-------

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
1	Bagan Kerangka Pikir	43
2	Deskripsi Penerapan	52

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Hal.
1.	SK Pembimbing	xii
2.	Izin Melaksanakan Penelitian dari IAIN Parepare	xiii
3.	Izin Melaksanakan Penelitian Dari Pemerintah Kota Parepare	xiv
4.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	xix
5.	Pedoman Wawancara	xiv
6.	Keterangan Wawancara	lxxx
7.	AD/ART	xxiii
8.	Pedoman Organisasi	xlii
9.	SK Kepengurusan	xx
10.	Dokumentasi	lxxxvi
11.	Riwayat Hidup Penulis	xcii
12.	Turnitin	lxxxv

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ya

ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda(“).

1. Vokal

- Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagaiberikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhomma	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
اَوَّ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ:Kaifa

حَوْلَ: Haula

2. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / نَ	Fathah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

يُ	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مات : māta
رمى : ramā
قيل : qīla
يموت : yamūtu

3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *tamarbutah* ada dua:

- Tamarbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- Tamarbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *tamarbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tamarbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh :

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : rauḍahal-jannah atau rauḍatul jannah
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madīnahal-fāḍilah atau al-madīnatul fāḍilah
الْحِكْمَةُ : al-hikmah

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعْم : *nu‘‘ima*

عُدُو : *‘aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ي), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الْشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy- syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

6. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْعُ : *al-nau’*

سَيِّئٌ : *syai’un*

أُمِرْتُ : *Umirtu*

7. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur’an* (dar *Qur’an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fīzilālal-qur’an

Al-sunnahqablal-tadwin

Al-ibāratbi ‘umum al-lafzlābi khusus al-sabab

9. Lafẓal-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudafilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *Dīnullah*

بِاللَّهِ : *billah*

Adapun *tamarbutahdi* akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓal-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *Humfīrahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa māMuhammadunillārasūl

Inna awwalabaitinwudi ‘alinnāsilalladhībīBakkatamubārakan

Syahru Ramadan al-ladhūnzilafihal-Qur’an

Nasir al-Din al-Tusī

AbūNasral-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū*(bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu

harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abūal-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abūal-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abūal-Walid Muhammad Ibnu)

NaşrḤamīdAbū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, NaşrḤamīd (bukan:Zaid, NaşrḤamīdAbū)

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānahūwata‘āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu ‘alaihi wasallam</i>
a.s.	=	<i>‘alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
بدون	=	بدون
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم

ط	= طبعة
بن	= بدون ناشر
الخ	= إلى آخرها / إلى آخره
ج	= جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karenadalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris.Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Indonesia mempunyai banyak suku dengan adat istiadat, tradisi, dan kepercayaan yang berbeda-beda. Keberagaman budaya ini mencerminkan kekayaan Indonesia. Setiap kelompok etnis menghasilkan budaya yang mengekspresikan dirinya. Kebudayaan dalam hal ini berarti bahwa keseluruhan tingkah laku manusia dan hasil tingkah laku manusia diatur oleh kaidah-kaidah tingkah laku yang harus dipelajari dan dijadikan utuh dalam kehidupan masyarakat.¹ Banyaknya kebudayaan menjadi identitas bangsa sehingga harus dilestarikan.

Pelestarian nilai-nilai budaya diatur UU No.5 tahun 2017, tepatnya pada pasal 4 yang berbunyi budaya bertujuan untuk mengembangkan nilai-nilai luhur budaya bangsa, memperteguh persatuan dan kesatuan bangsa, mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan citra bangsa, mewujudkan masyarakat madani, meningkatkan kesejahteraan rakyat, melestarikan warisan budaya bangsa dan mempengaruhi arah perkembangan peradaban dunia, sehingga kebudayaan menjadi haluan pembangunan nasional.² Berdasarkan aturan ini, budaya memiliki peran penting untuk kehidupan masyarakat maupun negara.

Salah satu suku dan etnis yang memiliki ragam budaya adalah suku bugis. Unsur kohesif masyarakat Bugis terdapat pada sikap dan tradisi bahasa yang membedakannya dengan masyarakat lainnya.³

¹ Alik Ulfatus Solikah, Aqidatul Izzah, And Aurel Hamida Valeria, *Corak Budaya Indonesia Dalam Bingkai Kearifan Lokal* (Uwais Inspirasi Indonesia, 2024) H 10.

² Republik Indonesia, “Undang-Undang Ri Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pemajuan Kebudayaan” (Jakarta: Koliasi Seni Indonesia).

³ Winarti Winarti And Siti Hardiyanti Amri, “Sastra Lisan Sebagai Refleksi Kearifan Lokal Dalam Menjaga Sikap, Perilaku, Dan Etika,” *Sabbhata Yatra: Jurnal Pariwisata Dan Budaya* 1, No. 2 (2020): H 139.

Budaya Bugis yang tertulis dalam naskah banyak mengandung petuah-petuah atau nasehat yang telah diwariskan nenek moyangnya. Petuah atau nasehat tersebut, khususnya mengenai norma dan adat istiadat ketika berinteraksi sosial adapun salah satu petuah tersebut dikenal dengan ‘Falsafah 3-S’ yaitu *Sipakatau* (saling menghargai), *Sipakalebbe* (saling menghormati), dan *Sipakainge* (saling mengingatkan). Adapun nilai *sipakamase* merupakan perwujudan dari sipakalebbe. *Sipakamase* artinya saling mengasihi, nilai dalam falsafah ini mencerminkan tentang kepedulian, simpati dan empati yang menjadi landasan ikatan emosional yang kuat dengan sesama manusia.⁴ Konsep ini relevan dengan ajaran agama islam yang mengajarkan untuk menjaga *hablum minannas* atau hubungan dengan sesama manusia sebagaimana *firman Allah SWT dalam Q.S An-Nisa/4:36*, sebagai berikut:

وَاَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ
وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ
بِالْجُنُبِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ
كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ﴿٣٦﴾

Terjemahnya:

Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu apa pun. Berbuat baiklah kepada kedua orang tua, karib kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga dekat dan tetangga jauh, teman sejawat, ibnusabil, serta hamba sahaya yang kamu miliki. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang sombong lagi sangat membanggakan diri.⁵

⁴ Irnawati, “Implementasi Nilai- Nilai Sipakatau, Sipakainge’ Dan Sipakamase Dalam Organisasi Daerah Hipmi Pare,” *Jurnal Ilmu Sosial* 3, No. 2 (2020): H 326.

⁵ Departemen Agama Ri, *Al Quran Dan Terjemahnya*.

Hadist nabi Muhammad Saw juga bersabda:

مَنْ لَا يَرْحَمْ لَا يُرْحَمْ

Artinya:

Siapa yang tidak menghormati/mengasihi, maka ia tidak akan dihormati/dikasihi oleh Sang Pencipta (HR. Bukhari, No. 6013).⁶

Hadis di atas menunjukkan secara gamblang ajaran untuk saling mengasihi, menghargai, dan menghormati kepada manusia. Bahkan salah satu nama Allah adalah *Al-Rahman*: Mahakasih kepada semua makhluknya.

Faktor penting dalam menjaga nilai-nilai kearifan lokal Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh The Wahid Institute pada awal tahun 2020 bahwa sikap intoleransi di Indonesia semakin meningkat dari 46% menjadi 54%. Hal ini membuktikan bahwa indeks sikap intoleransi semakin kuat bahkan parahnya lagi sikap intoleransi ini tidak hanya dilakukan oleh orang dewasa melainkan sudah merembes ke kalangan anak-anak, salah satu contoh yang terjadi di Indonesia pada saat pilkada DKI, seorang anak sekolah dasar menulis surat untuk temannya dianggap mendukung Basuki Jhahaja Purnama (Ahok), dia menyebut temannya akan menderita, dan surat itu juga berisi kata-kata kasar dengan menyebutkan orang kafir dan pembela Kristen.⁷ Kondisi ini sangat memprihatinkan dimana NKRI memiliki beragam suku, etnis, ras dan keyakinan. Disini dapat dilihat bahwa sudah terdegradasinya moral bangsa.

⁶ Mar'atus Salamah, "Pemahaman Menyayangi Binatang Bagi Anak Usia Dini Dalam Perspektif Hadits," *Jurnal Raudhah* 8, No. 2 (2024): H.6.

⁷Herlin Herlin Et Al., "Eksplorasi Nilai-Nilai Sipakatau Sipakainge Sipakalebbi Bugis Makassar Dalam Upaya Pencegahan Sikap Intoleransi," *Alauddin Law Development Journal* 2, No. 3 (2020): H.284,

Berdasarkan data tersebut menunjukkan kondisi Indonesia saat ini berpotensi terjadinya disintegrasi bangsa atau perpecahan bangsa sehingga, dibutuhkan suatu solusi yang preventif untuk menyelesaikan masalah tersebut. Jika dikorelasikan dengan pandangan Koentjaraningrat bahwa suatu sistem nilai budaya berfungsi sebagai pedoman tertinggi bagi kelakuan manusia dan pada tingkat lebih konkretnya sistem tata kelakuan manusia seperti aturan-aturan khusus, hukum, dan norma-norma semuanya berpedoman kepada sistem nilai budaya.⁸ Artinya bahwa Nilai kearifan budaya lokal dapat dijadikan sebagai upaya mencegah terjadinya disintegrasi bangsa.

Nilai-nilai budaya lokal memiliki peran krusial dalam membentuk karakter anggota organisasi kemahasiswaan. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam bersikap, berinteraksi, dan menentukan keputusan. Berikut beberapa alasan mengapa budaya lokal berkontribusi dalam pembentukan karakter anggota organisasi kemahasiswaan:

- a). Membangun kepemimpinan yang beretika, budaya lokal mengajarkan prinsip etika dalam berperilaku dan berkomunikasi, seperti menghormati sesama, mengutamakan musyawarah, serta bertanggung jawab. Hal ini membantu mahasiswa mengembangkan kepemimpinan yang bijaksana dan berintegritas dalam organisasi.
- b). Menumbuhkan semangat gotong royong dan kerja sama, gotong royong yang menjadi bagian dari budaya masyarakat Indonesia sangat relevan dalam organisasi kemahasiswaan. Dengan menerapkan nilai ini, anggota organisasi lebih mudah berkolaborasi, saling membantu, dan menyelesaikan tugas bersama.
- c). Mengembangkan sikap toleransi dan kebersamaan, anggota organisasi biasanya berasal dari latar belakang yang beragam. Nilai budaya lokal mengajarkan

⁸Rezky Juniarsih Nur, Dadan Wildan, And Siti Komariah, "Kekuatan Budaya Lokal: Menjelajahi 3s (Sipakatau, Sipakalebbi, Dan Sipakainge) Sebagai Simbol Kearifan Lokal," *Jurnal Uad Mimesis* 4, No. 2 (2023): H.166.

pentingnya toleransi dan penghormatan terhadap perbedaan, sehingga menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif dan harmonis.

d). Mendorong tanggung jawab dan kedisiplinan, budaya lokal menanamkan nilai-nilai seperti kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban. Sikap ini penting dalam organisasi agar setiap anggota tetap aktif, tidak menghindari tugas, dan menjalankan perannya dengan baik.

e). Memperkuat identitas dan kebanggaan terhadap budaya sendiri, pemahaman terhadap budaya lokal membuat anggota organisasi lebih percaya diri dalam membawa identitasnya ke dunia akademik dan profesional. Selain itu, hal ini juga mendorong mereka untuk melestarikan serta mempromosikan budaya melalui berbagai kegiatan organisasi.

f). Menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan, banyak budaya lokal yang menekankan pentingnya musyawarah dalam menyelesaikan masalah. Nilai ini mengajarkan anggota organisasi untuk mendiskusikan suatu permasalahan dengan baik, mempertimbangkan berbagai sudut pandang, dan mengambil keputusan yang adil.

g). Membentuk karakter mandiri dan kompetitif, budaya lokal juga menanamkan nilai kemandirian dan kerja keras. Dengan prinsip ini, anggota organisasi terdorong untuk lebih berinisiatif, memiliki semangat juang tinggi, dan siap bersaing di berbagai bidang.⁹

Nilai-nilai budaya lokal memberikan fondasi yang kuat dalam membentuk karakter anggota organisasi kemahasiswaan. Dengan menerapkan nilai-nilai seperti gotong royong, musyawarah, disiplin, dan toleransi, organisasi kemahasiswaan dapat mencetak individu yang memiliki kepemimpinan, etika, dan semangat kebersamaan yang tinggi.¹⁰

⁹ Ajeng Nafisya Raihan Malik Et Al., "Implementasi Nilai Nilai Pancasila Dalam Kehidupan Kampus," *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora* 2, No. 2 (2024): H 279.

¹⁰ Rustono Farady Marta Et Al., *Pendidikan Karakter: Membangun Generasi Emas*, Ed. Maria Susila Sumartiningih, Ed.I (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2024) H 7.

Mahasiswa sebagai pelindung nilai-nilai yang ada di tengah masyarakat memiliki peran krusial dalam menjaga integritas sosial seperti kejujuran, keadilan, gotong-royong, integritas, empati, peduli, dan perhatian.¹¹ Selain itu, mereka juga berperan sebagai agen penyampai dan pengembang nilai-nilai ini. Karena itu, mahasiswa diharapkan mampu mengadopsi sikap ilmiah dalam memahami nilai-nilai yang mereka jaga. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk merawat, melindungi, dan menerapkan nilai-nilai budaya serta prinsip-prinsip kearifan lokal seperti *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*. Namun yang menjadi persoalan sekarang ini telah terjadi kasus kekerasan dikalangan mahasiswa yang terjadi di kota Parepare seperti yang kronologi mahasiswa IAIN Parepare diduga dikeroyok 10 pelaku di dalam kampus Parepare, Jalan Amal Bhakti, kelurahan Bukit Harapan, Kecamatan Soreang, Kota Parepare, Sul-Sel, Minggu 8 Oktober 2023, Malam. AKBP Arman Muis mengatakan pengeroyokan tersebut terjadi karena ada kesalahpahaman antar pelaku dan korban.¹²

Maraknya kasus konflik yang dilakukan mahasiswa diatas menggambarkan bahwa nilai-nilai dari falsafah *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* telah tergerus dan mengalami degradasi dikalangan mahasiswa yang dimana ditinjau dari fungsi dan perannya di masyarakat ialah sebagai *guardian of value*, *moral force* dan kontrol sosial seharusnya mampu menjadi contoh tentang penerapan nilai-nilai positif di masyarakat. Maka dari itu perlunya upaya penjagaan dan penanaman nilai-nilai melalui implementasi falsafah *sipakatau*, *sipakainge* dan *sipakamase* dalam berbagai rutinitas, bukan hanya dilingkup organisasi tetapi juga dalam aktifitas bermasyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis, di kota Parepare ada salah satu organisasi yang berbasis kedaerahan yakni Himpunan Mahasiswa Pelajar Indonesia Parepare (HIPMI PARE), yang digerakkan oleh kelompok pelajar dan mahasiswa

¹¹ H. Syamsunie Carsel Hr, *Budaya Akademik Dan Kemahasiswaan* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, Reativ:, 2020) H 4.

¹² Muchlis Abduh, *Kronologi Mahasiswa Iain Parepare Diduga Dikeroyok 10 Pelaku Di Kampus* (2023), <https://www.detik.com/sulsel/hukum-dan-kriminal/d-6976500/kronologi-mahasiswa-iain-parepare-diduga-dikeroyok-10-pelaku-di-kampus/2>.

dari kota Parepare.¹³ Adapun HIPMI PARE dapat dikatakan sebagai anak kandung pemerintah daerah dapat di tinjau dari latar belakang terbentuknya yaitu diinisiasi oleh adik walikota Parepare pertama yang bernama Andi Saifuddin Makka, bahkan sekretariat/asrama pertama HIPMI PARE adalah rumah pribadi dari walikota pertama kota Parepare yaitu H. Andi Mannaungi. HIPMI PARE didirikan pada tahun 12 januari 1964 di kota Makassar, kemudian ada dinamika dalam organisasi yang membuat HIPMI lama vakum dan aktif kembali tahun 90-an puncaknya pada tahun 1995-1996 pemilihan ketua umum baru yaitu kakanda Ulla, kemudian organisasi ini di dukung oleh pemda dengan didirikannya asrama pertama di daerah Tamalanrea pada tahun 1999 dengan menggunakan APBD Daerah, ini mengindikasikan bahwa HIPMI PARE sebagai generasi penerus yang membawa nama kota Parepare, bahkan di buatkan lagi asrama ke dua di daerah Daeng Tata pada tahun 2003. Pasca reformasi organisasi kedaerahan ini menjadi agen pengontrol sosial di daerah terkhusus nya di kota Parepare, jika ada aturan yang tidak mengacu kepada kesejahteraan masyarakat parepare maka Hipmi Pare akan turun untuk melakukan tupoksinya, bisa dilihat dari 1 dekade kemarin ada isu mengawal gaji petugas kebersihan yang tidak di bayarkan selama 9 bulan¹⁴, dan juga HIPMI PARE mengawal isu tentang rapor merah dunia pendidikan kota Parepare, di mana terjadi perundungan dan ada sengketa lahan sekolah di SMP 9 mengakibatkan anak-anak didik terlantar di sekolahnya dan juga tingginya biaya pendidikan.¹⁵

HIPMI PARE jeli melihat kondisi masyarakat parepare yang tidak di perhatikan pemerintah daerah inilah bentuk nyata peran dan kontribusi Hipmi Pare dalam pembangunan daerah, mejadi agen pengontrol sosial dan memberi kontribusi pemikiran terhadap kota Parepare baik di bidang infrastruktur maupun sumber daya

¹³ Irnawati, "Implementasi Nilai- Nilai Sipakatau, Sipakainge' Dan Sipakamase Dalam Organisasi Daerah Hipmi Pare," *Jurnal Ilmu Sosial* 3, No. 2 (2020): H.29.

¹⁴ Lap. Jaguar Net, "Dampak Gaji Tak Terbayar, Petugas Kebersihan Dan Hipmi Pare Segel Blhd," Sulapa.Com, 2019, <https://Sulapa.Com/2019/12/10/Dampak-Gaji-Tak-Terbayar-Petugas-Kebersihan-Dan-Hipmi-Pare-Segel-Blhd/>.

¹⁵ Akbar Mesra, "Hipmi Pare Unjuk Rasa Rapor Merah Pendidikan Kota Parepare," Radiomesra.Com, 2023, <https://Radiomesra.Com/2023/07/03/Hipmi-Pare-Unjuk-Rasa-Rapor-Merah-Pendidikan-Kota-Parepare/>.

manusianya, dan ada hubungan timbal balik antara hipmi dan pemda dilihat dari asrama yang di perhatikan yang ada di Makassar dan juga sekretariat yang di berikan di kota Parepare. Organisasi ini berupaya melestarikan budaya khususnya budaya bugis melalui interaksi sosial mereka pada setiap kegiatannya. Landasan organisasi ini adalah Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase yang kemudian dipatenkan dalam pedoman organisasi. Dari landasan 3S ini dalam berbagai kegiatan kelembagaannya serta upaya-upaya agar asas ini tetap lestari menjadi landasan penulis akan mengkaji lebih dalam terkait nilai kearifan lokal ini di dalam organisasi kedaerahan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana implementasi nilai nilai *sipakatau*, *sipakainge*, *sipakamase* dalam organisasi daerah HIPMI PARE

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* (3-S) dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani ?
2. Bagaimana dampak implementasi nilai nilai *sipakatau*, *sipakainge* dan *sipakamase* terhadap dinamika organisasi ?
3. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerepan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani
2. Untuk menganalisis dampak implementasi nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* terhadap dinamika dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian SPI dan dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Implementasi nilai-nilai budaya lokal *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam konteks organisasi kepemudaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pengurus dan anggota HIPMI PARE dalam menginternalisasi nilai-nilai budaya Bugis sehingga tercipta harmoni, etika dan solidaritas dalam berorganisasi.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan internal organisasi berbasis nilai-nilai lokal dan kultur yang relevan dengan karakter orang Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian Relevan adalah deskripsi tentang kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, hal ini diterapkan dalam penelitian untuk menghindari bentuk plagiasi dan meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan penelitian yang akan dibahas oleh penulis terhadap beberapa penelitian dan pembahasan terdahulu yang telah ditinjau oleh penulis, tidak ditemukan hal yang lebih spesifik membahas dan meneliti apa yang dibahas dan diteliti oleh penulis. Dari beberapa penelusuran, terdapat beberapa hasil-hasil penelitian yang relevan, antara lain:

1. Irnawati, “*Implementasi nilai-nilai sipakatawa, sipakainge, dan sipakamase dalam organisasi HIPMI PARE (Studi kasus fenomena bentrok antar organisasi di kota Makassar).*”¹⁶ Jenis penelitian yang digunakan oleh penelitian relevan terdahulu yaitu kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitian yang dari implementasi nilai sipakatawa, sipakainge’ dan sipakamase dalam organisasi daerah HIPMI PARE yakni sebelum menganalisis bagaimana sebuah implementasi suatu nilai maka hal yang pertama dilakukan adalah apakah seseorang paham arti dan maksud ketiga nilai ini, dan juga apakah dia memiliki peran dan pengaruh untuk menanamkan nilai-nilai ini kepada orang-orang yang berada disekitarnya. Implementasi nilai Sipakatawa, sipakainge’ dan sipakamase dalam organisasi HIPMI PARE dimulai dengan bagaimana peran HIPMI PARE dalam menjaga nilai ini pertama dengan mempatenkan sebagai landasan organisasi, melalui regenerasi kader, pemberian materi mengenai konsep ketiga nilai ini, melalui latihan kepemimpinan, pola keseharian dalam menjalankan roda kepengurusan, landasan dalam bersikap dalam ranah internal organisasi, penerapan melalui metode formal maupun metode

¹⁶Irnawati, “Implementasi Nilai- Nilai Sipakatawa, Sipakainge’ Dan Sipakamase Dalam Organisasi Daerah Hipmi Pare,” *Jurnal Ilmu Sosial* 3, No. 2 (2020): 312–329.

informal, acuan dalam mengambil keputusan, proyeksi dalam pembentukan program kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu dari segi teori yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan teori solidaritas sosial sedangkan yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teori budaya organisasi, teori sistem sosial dan teori nilai budaya. Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai bentuk implementasi nilai-nilai Sipakatau, sipakainge, dan sipakamase dalam organisasi HIPMI PARE.

2. Nadilah Maisuri, "*Sipakatau Dalam Masyarakat Kota PAREPARE (Tinjauan Budaya Islam)*". Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu jenis penelitian kualitatif yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi menggunakan pendekatan Sosiologi, pendekatan Etnografi, dan pendekatan Feomologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya *sipakatau* pada masyarakat kota Parepare sangat berpengaruh dalam kehidupan bermasyarakat karena budaya *sipakatau* sangat menjunjung tinggi nilai kemanusiaan (memanusiakan manusia) merupakan nilai-nilai yang sesuai dengan ajaran Islam serta nilai-nilai tersebut dianjurkan bagi masyarakat untuk direalisasikan dalam kehidupan masyarakat sosial.¹⁷ Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti mengenai budaya *sipakatau*. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu hanya membahas nilai *sipakatau* sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis akan membahas *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dan juga dari segi teori yang digunakan.

3. Khusnul Khatimah, *Pengamalan Nilai Sipakatau, Sipakalebby, Sipakainge Di Lingkungan Forum Komunitas Mahasiswa Bone-Yogyakarta (FKMB-Y)*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian budaya dengan pendekatan sosiologis dan antropologis. Pendekatan sosiologis adalah suatu landasan kajian sebuah studi atau penelitian untuk mempelajari hakekat masyarakat dalam

¹⁷Nadilah Maisuri, "*Sipakatau Dalam Masyarakat Kota Parepare (Tinjauan Budaya Islam)*" (Skripsi Iain Parepare, 2022).

kehidupan kelompok, baik struktur, dinamika, institusi, maupun interaksi sosialnya. Sedangkan pendekatan antropologis adalah landasan untuk memahami perilaku manusia (antropos) sesuai latar belakang kepercayaan dan kebudayaannya secara manusiawi (humaniora).¹⁸ Hasil penelitian telah membuktikan bahwa nilai *sipakatau*, *sipakalebbe*, *sipakainge* tidak hanya sebatas nilai kultur yang diakui oleh masyarakatnya akan tetapi juga teraplikasi pada tindakannya. Pengamalan nilai *sipakatau*, *sipakalebbe*, *sipakainge* telah diwujudkan dalam interaksi sosial pelajar/mahasiswa Forum Komunikasi Mahasiswa Bone pada setiap kegiatannya, bahkan menjadi asas dalam menjalankan amanah organisasi secara tertulis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama sama membahas bentuk pengamalan atau implelementasi nilai *sipakatau*, *sipakainge* dalam organisasi mahasiswa berbasis kedaerahan. Adapun Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu dari segi teori yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan teori tindakan sosial sedangkan yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teori budaya lokal dan juga yang berbeda itu dari subjek dan objek penelitian yang akan di teliti.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang kuat dengan beberapa penelitian terdahulu yang sama-sama mengkaji nilai-nilai budaya Bugis, khususnya *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*, baik dalam konteks organisasi maupun kehidupan sosial. Penelitian Irnawati tentang implementasi nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organda HIPMI PARE menjadi rujukan utama karena memiliki kesamaan objek kajian berupa organisasi HIPMI serta fokus pada bentuk implementasi nilai budaya dalam internal organisasi, meskipun berbeda pada penggunaan teori, di mana penelitian terdahulu menggunakan teori solidaritas sosial, sedangkan penelitian ini menggunakan teori budaya organisasi, teori sistem sosial, dan teori nilai budaya. Sementara itu, penelitian Nadilah Maisuri mengenai *sipakatau* dalam masyarakat Kota Parepare menunjukkan relevansi nilai *sipakatau* sebagai budaya yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan selaras dengan

¹⁸Khusnul Khatimah, "Pengamalan Nilai Sipakatau, Sipakalebbe, Sipakainge, Sipakainge Di Lingkungan Forum Komunitas Mahasiswa Bone-Yogyakarta (Fkmbby-Y)" (Skripsi Uin Sunan Kalijaga, 2012), H.63.

ajaran Islam, yang memperkuat landasan normatif penelitian ini, meskipun penelitian tersebut hanya membahas satu nilai budaya dan dilakukan dalam konteks masyarakat umum, berbeda dengan penelitian ini yang mengkaji tiga nilai budaya sekaligus dalam konteks organisasi. Selanjutnya, penelitian Khusnul Khatimah tentang pengamalan nilai sipakatau, sipakalebbi, dan sipakainge di lingkungan Forum Komunitas Mahasiswa Bone-Yogyakarta memiliki keterkaitan dari sisi kajian implementasi nilai budaya dalam organisasi mahasiswa berbasis kedaerahan, namun berbeda dari segi teori yang digunakan serta subjek dan objek penelitian. Dengan demikian, penelitian tentang implementasi nilai-nilai sipakatau, sipakainge, dan sipakamase dalam internal Organisasi Daerah Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia (HIPMI) Pare Komisariat Bandar Madani ini melengkapi dan memperdalam penelitian sebelumnya dengan menawarkan perspektif teoretis yang berbeda serta fokus kajian yang lebih spesifik pada dinamika internal organisasi.

Penelitian ini secara khusus membahas bagaimana nilai-nilai sipakatau, sipakainge, dan sipakamase diterapkan dalam organisasi kemahasiswaan sebagai wadah pembinaan sikap, karakter, dan kebersamaan mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan bukan hanya tempat berkegiatan, tetapi juga ruang belajar untuk saling menghargai, saling mengingatkan, dan saling peduli antaranggota. Melalui kegiatan organisasi, hubungan antaranggota, cara berkomunikasi, serta proses pengambilan keputusan, nilai sipakatau diwujudkan dalam sikap saling menghormati, sipakainge terlihat dalam kebiasaan saling menegur dan mengingatkan secara baik, dan sipakamase tercermin dalam rasa empati serta kepedulian antaranggota. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk melihat sejauh mana nilai-nilai tersebut benar-benar dipahami dan dipraktikkan dalam kehidupan organisasi kemahasiswaan, khususnya di lingkungan Organisasi Daerah Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia (HIPMI) Pare Komisariat Bandar Madani.

B. Tinjauan Teori

Penelitian ini akan menggunakan suatu bangunan kerangka teori atau konsep-konsep yang menjadi grand teori dalam menganalisis permasalahan yang akan di

teliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dibangun sebelumnya. Nilai budaya mempengaruhi cara berfikir, bersikap dan bertindak. Adapun teori yang digunakan adalah:

1. Teori Nilai Budaya (*Culture Value Theory*)

Teori ini membantu mengkaji proses internalisasi nilai. Bentuk ekspresinya dan peran nilai budaya dalam organisasi. Teori ini sebagai dasar pemahaman makna nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase*, sehingga nilai-nilai itu hidup/tidak dalam sistem organisasi.

a. Definisi Nilai Budaya

Hofstede melalui dua konsep utama, yaitu *value* (nilai) dan *culture* (budaya). Nilai diartikan sebagai kecenderungan umum untuk memilih satu keadaan tertentu dibandingkan yang lain, yang dapat diukur melalui keyakinan (*belief*), sikap (*attitudes*), dan kepribadian (*personality*).¹⁹ Sementara itu, budaya menurut Hofstede adalah program mental yang mencakup pola pikir (*thinking*), perasaan (*feeling*), dan tindakan (*action*), yang juga dikenal sebagai "*software of the mind*".²⁰ Proses pembentukan program ini dimulai dari lingkungan keluarga, lalu berlanjut ke lingkungan sekitar seperti tetangga, sekolah, kelompok sebaya, tempat kerja, hingga masyarakat luas. Oleh karena itu, budaya dapat dipahami sebagai sebuah sistem nilai yang diterapkan dalam berbagai lingkungan, mulai dari keluarga, sekolah, tempat kerja, hingga masyarakat secara keseluruhan.²¹

Nilai budaya adalah seperangkat aturan yang disepakati dan tertanam suatu masyarakat, lingkup organisasi atau lingkungan masyarakat, yang telah mengakar pada kebiasaan, kepercayaan (*believe*), dan simbol-simbol, dengan karakteristik

¹⁹ Kristo Halley Pardamean, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kpp Pratama Bandung Cicadas" (Universitas Pasundan, 2021) H 29.

²⁰ Srihandayani Suprpto, *Sengkretisme Budaya Organisasi Dan Budaya Kearifan Lokal Di Kabupaten Gorontalo* (Mega Press Nusantara, 2023) H 33.

²¹ Diki Aditia Pratama, Denda Ginanjar, And Lia Siti Solehah, "Penerapan Nilai-Nilai Pancasila Dalam Kehidupan Sehari-Hari Sebagai Pendidikan Karakter Di Mts. Darul Ahkam Sukabumi," *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran* 1, No. 02 (2023): H 78–86.

tertentu yang bisa dibedakan satu dan yang lainnya sebagai acuan perilaku dan tanggapan atas apa yang akan terjadi atau sedang terjadi.²²

Nilai budaya terdiri dari suatu sistem nilai yang terdiri dari konsepsi-konsepsi yang hidup dalam alam pikir sebagian besar masyarakat mengenai hal-hal yang harus mereka anggap sangat bernilai dalam hidup.²³ Sistem nilai yang ada dalam suatu masyarakat dijadikan orientasi dan rujukan dalam bertindak. Oleh karena itu, nilai budaya yang dimiliki seseorang mempengaruhinya dalam menentukan alternatif, cara-cara, alat-alat, dan tujuan-tujuan pembuatan yang tersedia.²⁴ Nilai-nilai budaya akan terlihat pada simbol-simbol, slogan, moto, visi misi, atau sesuatu yang tampak sebagai acuan pokok moto suatu lingkungan sosial atau organisasi sosial.²⁵

b. Tingkatan Budaya

Hofstede menjelaskan bahwa budaya merupakan tingkatan kolektif (*collective*) yang menekankan bahwa budaya diperoleh melalui proses pembelajaran, bukan diwariskan secara genetis.²⁶ Budaya ini terbentuk dari pengaruh lingkungan sosial, organisasi, atau kelompok tertentu. Dalam pandangannya, budaya dibedakan dari sifat manusia dan kepribadian individu.

Sifat manusia mencakup karakteristik universal yang dimiliki semua orang, seperti cinta, kesedihan, dan kebutuhan akan hubungan sosial. Ekspresi sifat-sifat ini dipengaruhi oleh budaya masyarakat tempat seseorang berada. Kepribadian individu (*personality*) adalah pola pemikiran yang bersifat unik dan tidak dapat sepenuhnya dimiliki atau dibagikan dengan orang lain.²⁷

²² Safrudin Abd Rahman. Muh. Samsir Dj. Lahade, Andi Sumar Karman, "Ritual Kololi Kie Pada Masyarakat Adat Kesultanan Ternate," *Etnohistori: Jurnal Ilmiah Kebudayaan Dan Kesenjaraan* 8, No. 1 (2021): H 32.

²³ Koentjaraningrat, *Kebudayaan Jawa* (Jakarta: Balai Pustaka, 1987) H 3.

²⁴ Koentjaraningrat, *Kebudayaan Jawa* (Jakarta: Balai Pustaka, 1987) H 4.

²⁵ Mohammad Anif Arifani Et Al., "Efektivitas Penerapan Budaya 5s (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) Dalam Perwujudan Pelayanan Prima Di Kantor Kelurahan Cisarupan Kota Bandung," *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial* 20, No. 1 (2022): H 59.

²⁶ Muhammad Thohir, *Budaya Mutu Pendidikan Islam: Membangun Nilai-Nilai Luhur Manajemen Dan Kepemimpinan* (Surabaya: Kanzum Books, 2020), H 33 .

²⁷ Benyamin Situmorang, "Analisis Perilaku Individu Dalam Organisasi Efektif," *Generasi Kampus*, 2011, H 109.

Hofstede mengidentifikasi berbagai tingkatan budaya yang mencerminkan kebiasaan individu berdasarkan lingkungan mereka, yaitu: a. Tingkatan nasional: berdasarkan negara, b. Tingkatan daerah (*regional*), suku (*ethnic*), agama (*religion*), atau bahasa (*linguistic*), c. Tingkatan perbedaan gender, d. Tingkatan generasi: seperti perbedaan antara orang tua dan anak-anak, e. Tingkatan sosial: yang berkaitan dengan pendidikan, pekerjaan, atau profesi, f. Tingkatan organisasi atau perusahaan.²⁸

Setiap tingkatan ini membantu mengelompokkan perilaku dan kebiasaan orang dalam berbagai konteks budaya.

c. Dimensi Budaya

Seperti yang dinyatakan oleh Hofstede bahwa budaya adalah daerah program mental yang mempengaruhi cara berfikir dan perilaku manusia, secara kolektif program mental sekelompok orang dalam suatu negara disebut dengan kebudayaan nasional.²⁹

Berdasarkan analisis faktor, Hofstede secara empiris menemukan ada empat dimensi program mental, yaitu:

a). Perbedaan kekuasaan (*power distance*), merupakan dimensi budaya yang menunjukkan adanya ketidak sejajaran (*inequality*) bagi anggota yang tidak mempunyai kekuatan dalam suatu institusi (keluarga, sekolah, dan masyarakat) atau organisasi (tempat bekerja). Perbedaan kekuasaan ini berbeda-beda tergantung dari tingkatan sosial, tingkat pendidikan, dan jabatan. Misalnya politisi dapat menyukai status dan kekuasaan, pebisnis menyukai kesejahteraan dan kekuasaan, dan sebagainya. Ketidak sejajaran ini dapat terjadi dalam masyarakat (perbedaan dalam karakteristik mental dan fisik, status sosial, kesejahteraan, kekuasaan, aturan,

²⁸ Chairuman Armia, "Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi :," *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia* 6, No. 1 (2002): H 103.

²⁹ Alo Liliweri, *Pengantar Studi Kebudayaan*, Cetakan Ii (Bandung: Nusamedia, 2019), H 29.

hukum, dan hak), keluarga, sekolah, dan ditempat kerja/organisasi (nampak pada struktur organisasi dan hubungan antara boss-subordinate).³⁰

b). Pengelakan terhadap ketidak pastian (uncertainty avoidance), merupakan dimensi budaya yang menunjukkan sifat masyarakat dalam menghadapi lingkungan budaya yang tidak terstruktur, tidak jelas, dan tidak dapat diramalkan. Masyarakat dapat melakukan pengelakan terhadap ketidak pastian ini dengan teknologi, hukum, dan agama. Tehnologi digunakan untuk membantu dalam mempertahankan diri dari ketidak pastian yang disebabkan oleh sifat alam, hukum digunakan untuk membantu dalam mempertahankan diri dari ketidak pastian atas perilaku orang lain, sedangkan agama digunakan untuk menerima ketidak pastian yang tidak dapat dipertahankan oleh diri manusia sendiri. Ketidak pastian dalam suatu organisasi berkaitan dengan konsep dari lingkungan yang selalu dikaitkan dengan sesuatu yang diluar kendali perusahaan. Teori-teori yang berkaitan dengan ketidak pastian yang sering digunakan dalam organisasi adalah:

- 1) Teori pengambilan keputusan dalam kondisi tidak pasti
- 2) Teori kontijensi
- 3) Teori perilaku strategis. Dalam organisasi pengelakan ketidak pastian ini dilakukan dengan teknologi, aturan, dan tatacara (ritual). Tehnologi digunakan untuk menciptakan prediksi jangka pendek sebagai pencapaian hasil. Sedangkan aturan dan tatacara digunakan untuk mengurangi ketidak pastian akibat tidak dapat diprediksinya perilaku dari anggota organisasi. Ukuran-ukuran yang digunakan dalam mengukur tingkat pengelakan kepastian adalah: Orientasi aturan, Stabilitas pekerja, Stress.³¹

c). Individualitas vs kolektivitas merupakan dimensi kebudayaan yang menunjukkan adanya sikap yang memandang kepentingan pribadi dan keluarga sebagai kepentingan utama ataukah sebagai kepentingan bersama di dalam suatu kelompok. Dimensi ini juga dapat terjadi di masyarakat, dan organisasi. Dalam

³⁰ Meflinda Astuti Indrayani Henni, *Kontribusi Budaya Nasional Dalam Peningkatan Kinerja Dosen*, Ed. Mahyarni, Vol. 11 (Pekanbaru: Humania Intermedia, 2019), H 16.

³¹ Meflinda Astuti Indrayani Henni, *Kontribusi Budaya Nasional Dalam Peningkatan Kinerja Dosen*, Vol. 11 (Pekanbaru: Humania Intermedia, 2019), H 11.

organisasi yang masyarakatnya mempunyai dimensi Collectivism memerlukan ketergantungan emosional yang lebih besar dibandingkan dengan masyarakat yang memiliki dimensi Individualism. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat individualisme diantaranya adalah: tingkat pendidikan, sejarah organisasi, besarnya organisasi, teknologi yang digunakan dalam organisasi, dan subkultur yang dianut oleh organisasi yang bersangkutan.³²

d). Maskulinitas vs femininitas, merupakan dimensi kebudayaan yang menunjukkan bahwa dalam tiap masyarakat terdapat peran yang berbeda-beda tergantung perbedaan jenis para anggotanya. Pada masyarakat maskulin, menganggap pria harus lebih berambisi, suka bersaing, dan berani menyatakan pendapatnya, dan cenderung berusaha mencapai keberhasilan material. Dalam masyarakat feminin, kaum pria diharapkan untuk lebih memperhatikan kualitas kehidupan dibandingkan dengan keberhasilan materialitas. Lebih jauh dijelaskan bahwa masyarakat dari sudut pandang maskulinitas adalah masyarakat yang lebih menggambarkan sifat kelaki-lakian, sedangkan masyarakat femininitas lebih menggambarkan sifat kewanitaan. Jadi sudut pandangnya bukan dari sudut jenis kelamin.³³ Relevansi teori ini dimana nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dapat di analisis melalui dimensi budaya seperti yang dikemukakan di atas seperti kolektivisme vs individualisme.

Teori nilai budaya *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* (3S) masuk ke dalam sistem organisasi:

1. Mempengaruhi gaya komunikasi, struktur kekuasaan, pengambilan keputusan dan hubungan antar anggota.
2. Faktor internal:
 - Gaya kepemimpinan
 - Gaya komunikasi

³² Meflinda Astuti Indrayani Henni, *Kontribusi Budaya Nasional Dalam Peningkatan Kinerja Dosen*, Vol. 11 (Pekanbaru: Humania Intermedia, 2019), H 13.

³³ Meflinda Astuti Indrayani Henni, *Kontribusi Budaya Nasional Dalam Peningkatan Kinerja Dosen*, Vol. 11 (Pekanbaru: Humania Intermedia, 2019), H 11.

- Struktur organisasi

3. Faktor eksternal

Lingkungan sosial dan latar budaya organisasi bisa mendukung dan menghambat implementasi nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* (3S).

2. Teori Sistem Sosial

Teori ini membantu menjelaskan pengaruh sistem nilai terhadap struktur sosial, analisis pendukung dan hubungan interpersonal.

a). Definisi Sistem Sosial

Salah satu ahli sosiologi yang merumuskan definisi tentang sistem sosial adalah Talcot Parsons. Parson mendeskripsikan sistem sosial sebagai berikut:

“Sistem sosial terdiri dari keragaman aktor individual yang berinteraksi satu sama lain dalam situasi sosial yang setidaknya berada dalam lingkungan atau ruang fisik, dimana aktor tersebut memiliki motivasi untuk cenderung mengoptimalkan gratifikasi, dan relasinya terhadap situasi dan aktor lain berlangsung dalam sebuah sistem yang melibatkan simbol-simbol yang secara kultural terstruktur”.³⁴

Apa yang disampaikan oleh Parsons sebenarnya cukup rumit untuk dipahami. Tapi, frase “berinteraksi satu sama lain dalam situasi sosial” bisa membantu kita untuk memahami bahwa sistem sosial berkaitan erat dengan pola interaksi manusia yang ajeg. Kejegan ini membentuk mekanisme yang disebut sebagai sistem. Namun demikian bukan hanya interaksi yang membentuk sebuah sistem, tetapi juga simbol-simbol dan nilai kultural yang terstruktur. Artinya berada dalam struktur sosial.

Ahli sosiologi, Ogburn dan Nimkoff memiliki definisi yang lebih simpel tentang sistem sosial. Menurutnya, “Sistem sosial bisa didefinisikan sebagai

³⁴ Nur Iza Dora, “Sistem Sosial Indonesia,” *Jurnal Tarbiyah Uinsu*, 2020, H 53.

keragaman individu yang berinteraksi satu sama lain menurut makna dan norma kultural yang disepakati bersama”.³⁵

Dari definisi tersebut, kita bisa menangkap pengertian sistem sosial sebagai interaksi sosial yang berlangsung berdasar makna dan norma yang dianut bersama. Dengan demikian ada benang merah antara definisi kompleks yang diusulkan Parsons dan definisi simpel yang dibuat Ogburn dan Nimkoff. Definisi di atas tentu saja harus dipahami secara hati-hati. Kita bisa bayangkan bahwa kita berinteraksi dengan orang lain dalam keseharian dengan cara dan pola yang mempertimbangkan nilai-nilai, norma dan makna kultural yang disepakati. Dengan demikian kita sebenarnya sedang bertindak dalam sebuah sistem sosial.

Sistem sosial adalah semua unsur sosial yang paling berhubungan antara satu sama lain dan dimana hubungan tersebut saling mempengaruhi dalam kesatuan sosial.³⁶ Dalam sistem sosial setidaknya harus ada dua orang atau lebih, yang saling berinteraksi satu sama lain, memiliki tujuan dari interaksi tersebut, memiliki struktur, simbol dan tujuan bersama. Atau sistem sosial bisa diartikan sebagai bagian-bagian yang saling berhubungan, masing-masing bekerja sendiri dan saling mendukung dan bertujuan untuk mencapai tujuan bersama.³⁷

Sistem sosial adalah suatu sistem yang terdiri atas elemen-elemen sosial. Elemen-elemen sosial itu terdiri atas tindakan-tindakan sosial yang dilakukan individu-individu yang berinteraksi satu dengan yang lainnya. Dalam sistem sosial terdapat individu-individu yang berinteraksi dan bersosialisasi sehingga tercipta hubungan-hubungan sosial. Sistem sosial dapat diartikan sebagai suatu keseluruhan dari unsur-unsur sosial yang berkaitan dan berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh mempengaruhi dalam kesatuan. Aktivitas adalah wujud

³⁵ H Dadang Supardan, *Pengantar Ilmu Sosial: Sebuah Kajian Pendekatan Struktural* (Jakarta: Bumi Aksara, 2024), H 32.

³⁶ Ciek Julyati Hisyam, *Sistem Sosial Budaya Indonesia*, Ed. Bunga Sari Fatmawati (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), H 2.

³⁷ Ciek Julyati Hisyam, *Sistem Sosial Budaya Indonesia*, Ed. Bunga Sari Fatmawati (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), H 1.

kebudayaan sebagai suatu tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat itu. Wujud ini sering pula disebut dengan sistem sosial.

Sistem adalah istilah yang artinya menggabungkan, untuk mendirikan, untuk menempatkan bersama. Sistem adalah kumpulan elemen berhubungan yang menjadi kesatuan atau kebulatan yang kompleks. Sistem merupakan jaringan kerja prosedur-prosedur yang saling berhubungan, untuk menjalankan fungsi masing-masing untuk menghasilkan atau menyelesaikan sesuatu yang menjadi sasaran bersama.³⁸

Proses-proses dalam sistem sosial :

- a). Komunikasi
- b). Memelihara tapal batas
- c). Penjalinan sistem
- d). Sosialisasi
- e). Pengawasan sosial
- f). Pelembagaan
- g). Perubahan sosial³⁹

Ciri utama sistem sosial menerima unsur-unsur dari luar (terbuka). Namun juga menimbulkan terjalinnya ikatan antar unsur-unsur dengan unsur lainnya (internal) dan saling pertukaran antara sistem sosial itu sendiri dengan lingkungannya (eksternal).⁴⁰

Adapun pengertian sistem sosial yang dikemukakan Talcott Parsons adalah suatu proses interaksi yang terjadi di dalam masyarakat diantara para pelaku sosial.⁴¹ Interaksi yang terjadi diantara para pelaku sosial ini tentunya akan

³⁸ Ochi Marshella Febriani, Arie Setya Putra, And Randy Putra Prayogie, "Rancang Bangun Sistem Monitoring Sirkulasi Obat Pada Pedagang Besar Farmasi (Pbf) Di Kota Bandar Lampung Berbasis Web," In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, Vol. 1, 2020, H 122.

³⁹ Meiskyarti Luma And Novianty Djafri, "Urgensi Nilai Sosial Dan Budaya Masyarakat Dalam Pendidikan Di Era Society 5.0," *Aksara Kawanua: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, No. 01 (2023): H 7.

⁴⁰ Nur Iza Dora, "Sistem Sosial Indonesia", *Jurnal Tarbiyah Uinsu*, 2020, H 59.

⁴¹ Ciek Julyati Hisyam, *Sistem Sosial Budaya Indonesia*, Ed. Bunga Sari Fatmawati (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), H 2.

melibatkan sebuah struktur relasi yang menurut Talcott Parsons di sebut sebagai sebuah sistem. Dengan adanya pendapat dari Talcott Parsons ini, banyak orang yang mengambil kesimpulan yang di dapat dari hasil pemikiran Talcott Parsons yaitu sistem sosial juga terdiri dari sebuah kolektivitas dan juga peran. Oleh karena itu, interaksi yang terjadi antara satu individu dan individu lainnya menurut Talcott Parsons akan mampu melahirkan sebuah *sistem sosial*.⁴² Sebagai salah satu contohnya adalah sistem sosial di dalam organisasi kemahasiswaan dimana individu-individu yang ada di dalamnya lebih dari satu orang yang tentunya akan melibatkan interaksi didalamnya.

Adapun unsur unsur utama dalam sistem sosial menurut Selo Soemardjan mengacu pendapat Loomis:⁴³

- a. Kepercayaan dan Pengetahuan
- b. Perasaan
- c. Tujuan
- d. Norma/Kaidah/Peraturan Sosial
- e. Kedudukan (Status) dan Peran (Role)
- f. Tingkat/Pangkat
- g. Kekuasaan
- h. Sanksi
- i. Fasilitas (Sarana)

Adapun contoh sistem sosial di ilustrasikan sebagai sebuah jam tangan. Jam tersebut merupakan kesatuan dari komponen-komponen yang sebelumnya terpisah. Ada komponen berupa jarum, baterai, tali jam tangan, brand, dan sebagainya. Komponen tersebut menyatu menjadi satu unit jam tangan. Masing-masing komponen tersebut saling berhubungan untuk menjalankan fungsi keseluruhan sebagai penunjuk waktu atau mungkin juga penanda status sosial.

⁴² Akhmad Rizqi Turama, "Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons," *Eufoni: Journal Of Language, Literary And Cultural Studies* 2, No. 1 (2020): H 58.

⁴³ Sistem Sosial, "Sistem Sosial (Sosiologi Hukum)," N.D., 1–15.

Saling keterhubungan antar komponen untuk menjalankan fungsi keseluruhannya tersebut disebut sebagai sistem. Apabila sebagian komponen tidak berfungsi maka akan mengganggu fungsi keseluruhan jam tangan tersebut. Misalnya, jarum jam menunjukkan angka yang keliru, Dengan kata lain, jam tangan sebagai sebuah sistem tidak berfungsi.

Jarum jam harus menunjukkan ke angka yang tepat, baterai harus hidup, tali jam harus bisa melingkar di pergelangan tangan, dan sebagainya. Prasyarat tersebut merupakan contoh "norma" dan "nilai" yang mengarahkan tindakan yang dilakukan oleh bagian-bagian komponen jam.

Begitu pula dengan individu yang harus berinteraksi sesuai dengan nilai dan norma sosial agar sistem sosial berfungsi sebagaimana mestinya. Nilai dan norma sosial tersebut merupakan contoh bagian dari Struktur sosial. Di sini, kita bisa melihat bahwa berfungsinya sistem sosial sangat tergantung pada bagaimana struktur sosial berjalan.

Sistem sosial dengan demikian merupakan pola saling keterhubungan (interaksi) antar individu atau aktor untuk menjalankan fungsi masing-masing sehingga fungsi keseluruhannya sebagai satu grup, kelompok, komunitas, masyarakat, negara dan sebagainya berjalan.

b). Fungsi Sistem Sosial

Untuk menjaga keberlangsungan dan stabilitas, sistem sosial harus memenuhi empat fungsi utama yang dikenal sebagai AGIL Framework: yaitu *Adaptation* (adaptasi), *Goal Attainment* (pencapaian tujuan), *Integration* (integrasi), dan *Latency* (pemeliharaan pola).⁴⁴

1) Adaptation.

⁴⁴ Gede Made Artha Dharmakarya, "Analisis Proses Perubahan Apb Desa Dalam Rangka Prioritas Penggunaan Dana Desa Di Masa Pandemi Covid-19," *Akuntansiku 1.4*, (2022).

Adaptasi adalah dimana suatu sistem atau struktur sosial harus mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar serta menyesuaikan lingkungan tersebut dengan kebutuhannya.⁴⁵

2) *Goal attainment* (pencapaian tujuan)

Sebuah sistem harus menjelaskan dan mencapai tujuan utamanya. Goal adalah sebuah sistem yang harus mampu menentukan suatu tujuan dan tujuan tersebut harus dicapai sesuai dengan yang dirancang.⁴⁶

3) *Integration*

Mencakup upaya untuk menjaga hubungan antarindividu atau unit melalui tindakan koordinasi agar sistem secara keseluruhan bekerja dengan baik.⁴⁷

4) *Latency*.

Meliputi pemeliharaan pola dan manajemen konflik. Pemeliharaan pola yang dimaksud adalah bagaimana meyakinkan aktor lain agar menampilkan karakteristik yang tepat berkaitan dengan status dan peran sosialnya. Manajemen konflik adalah bagaimana mengatur agar ketegangan antar aktor tidak mengganggu sistem secara keseluruhan.⁴⁸

Keempat paradigma di atas dikenal dengan akronim AGIL. Dalam sosiologi, paradigma tersebut bisa digunakan untuk menjelaskan bagaimana dunia sosial berjalan dari sudut pandang fungsionalisme struktural.

Relevansi teori sistem sosial dari Talcott Parsons ini dapat digunakan sebagai bahan analisis penulis dalam melihat nilai *sipakatau*, *siakainge*, dan *sipakamase* dengan norma dan nilai yang mendukung integrasi sosial dalam organisasi

3. Teori Budaya Organisasi

⁴⁵ Gede Made Artha Dharmakarja, "Analisis Proses Perubahan Apb Desa Dalam Rangka Prioritas Penggunaan Dana Desa Di Masa Pandemi Covid-19," *Akuntansiku* 1.4, (2022).

⁴⁶ Andina Prasetya, "Perubahan Sosial Masyarakat Dalam Perspektif Sosiologi Talcott Parsons Di Era New Normal. Sosietas," *Sosietas* 11.1, (2021).

⁴⁷ Gede Made Artha Dharmakarja, "Analisis Proses Perubahan Apb Desa Dalam Rangka Prioritas Penggunaan Dana Desa Di Masa Pandemi Covid-19," *Akuntansiku* 1.4, (2022).

⁴⁸ Fatkhur Rokhim, "Makna Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Yayasan Bina Karya Tiara Handycraft Surabaya," *Paradigma* 3.3, 2015.

Sebelum mengetahui definisi tentang budaya organisasi, terlebih dahulu dipaparkan pandangan klasik tentang budaya organisasi yang diusung oleh Wax Weber sebagai berikut: organisasi ialah suatu tata hubungan sosial, yang mana didalamnya seseorang melakukan proses interaksi antar sesama anggota organisasi.⁴⁹ Organisasi mempunyai batasan tersendiri, sehingga seseorang dalam organisasi dibatasi oleh aturan aturan tersebut. Organisasi memuat aturan-aturan yang berfungsi membedakan suatu organisasi dengan kumpulan kumpulan kemasyarakatan, disamping itu aturan tersebut juga berfungsi sebagai aturan dalam menyusun proses interaksi kerja antara anggota dalam organisasi tersebut, sebab interaksi tdk muncul tanpa adanya perencanaan organisasi.⁵⁰ Kreitner dan Kinicki menyatakan secara global posisi budaya terdapat dibawah ambang sadar, sebab budaya sendiri itu berkaitan tentang bagaimana individu dalam melihat, berpikir, bereaksi serta merasakan. Teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi sebenarnya merupakan dasar untuk menciptakan dan mengembangkan organisasi, didalamnya untuk belajar adaptasi dan sebagai acuan bagi anggota baru dalam organisasi. Dalam budaya organisasi ditandai adanya sharing atau berbagai nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi.⁵¹

Budaya Organisasi sudah banyak diartikan oleh para pakar dalam sudut pandang yang berbeda. Beberapa definisi dari hasil tinjauan telah dijabarkan dibawah ini. Menurut Edgar Shein Budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar yang secara sengaja diciptakan dan dikembangkan oleh kelompok atau lembaga untuk mengatasi masalah secara eksternal maupun internal. Robbins dan Judge mendefinisikan Budaya Organisasi merupakan suatu sistem yang dibangun bersama dan dimiliki bersama yang menjadi ciri khas yang membedakan organisasi dari organisasi yang lain.⁵²

⁴⁹Ambarwati, *Perilaku Dan Teori Organisasi*, (Malang: Media Nusa Creative (Mnc Publishing), 2021) H.3.

⁵⁰Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Jakarta : Rajawali Pers, 2019), H.113.

⁵¹Eny Wahyuni Suryani, "Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah," *Likhitaprajna: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Wisnuwardhana Malang* Volume 19 (2019): H.3.

⁵²Bernhard Tewal Dkk, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Patra Media Grafindo, 2019), H.19.

Dari berbagai rujukan diatas dapat ditarik beberapa poin budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi dengan tujuan memberikan stabilitas didalam tubuh organisasi tetapi juga dapat menimbulkan hambatan terhadap perubahan. Para pakar berpendapat karakteristik budaya organisai disampaikan dengan sudut pandang yang berbeda-beda meskipun didalamnya ada beberapa persamaan. Budaya organisasi sebagai sistem nilai yang menjadi panutan bagi anggota organisasi memiliki enam (6) karakteristik menurut Robbins dan Judge yaitu: 1). Inovasi serta pengambilan resiko, yang berarti sejauh mana para anggota yang ada dalam organisasi didorong untuk berinovasi serta mengambil resiko. 2). Perhatian kepada hal yang rinci, yang berarti sejauh mana para anggota yang ada dalam organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan ketepatan, analisis serta perhatian kepada hal yang rinci/detail. 3). Orientasi hasil, yang berarti sejauh mana sekolah manajemen serta memusatkan perhatian pada hasil. 4). Orientasi tim, yang berarti sejauh mana Kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan kerja tim bukannya secara personal. 5). Keagresifan, yang berarti sejauh mana para anggota yang ada dalam organisasi memiliki keagresifan dan rasa kompetitif bukannya menunjukkan sikap malas dan bersikap santai. 6). Kemantapan, yang berarti sejauh mana organisasi mempunyai energi dorongan kepada anggota kader untuk terus mengembangkan dan meningkatkan prestasi serta memberikan kontribusi bagi internal maupun eksternal.⁵³

Menurut Robbins dan Judge fungsi budaya organisasi sebagai berikut: a. Budaya Organisasi sebagai alat pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. b. Budaya Organisasi Mengandung suatu rasa identitas bagi orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi tersebut. c. Budaya Organisasi mendorong timbulnya komitmen yang lebih dalam dan luas dari pada kepentingan yang bersifat pribadi. d. Budaya Organisasi merupakan alat perekat untuk mempersatukan anggota yang ada dalam organisasi. e. Budaya Organisasi sebagai mekanisme pencipta iklim dan kendali serta membentuk sikap dan perilaku

⁵³Bernhard Tewal Dkk, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Patra Media Grafindo, 2019), H.26.

karyawan.⁵⁴ Teori ini akan berfokus nilai, norma, kepercayaan dan praktik yang menjadi dasar perilaku individu/kelompok dalam suatu organisasi.

C. Kerangka Konseptual

1. Konsep Nilai-Nilai Budaya Bugis *Sipakatau*, *Siakainge* dan *Sipakamase* (3S)

a) Definisi *Sipakatau*, *Siakainge*, dan *Sipakamase*

1) *Sipakatau*

Sipakatau dapat diterjemahkan sebagai “saling memanusiakan” atau “saling menghargai harkat dan martabat sebagai manusia yang berbudi luhur”. Menurut Bakri kebudayaan *Sipakatau* didokumentasikan dalam sastra paseng yang membentuk *akkatenningeng* (pegangan) kebudayaan Bugis: *Upasengko makkatening limae akkatenningeng* (Saya memerintahkan anda untuk mematuhi lima pedoman), *Mammulan*, *ri ada tongengnge* (pertama, kata-kata yang benar), *Maduanna, rilempu'e* (kedua, kejujuran), *Matellunna, rigettengnge* (ketiga, keteguhan pada keyakinan yang benar), *Maeppana, Sipakatau'e* (Keempat, saling menghargai sesama manusia), *Malimanna, mappesonae ri dewata seuwae* (Kelima, tunduk pada satu-satunya pencipta).⁵⁵

Sipakatau merupakan prinsip yang tidak membedakan orang, dimana semua manusia dianggap sama tanpa memandang status sosial, penghasilan, penampilan fisik, dan sebagainya. Dalam kehidupan, penting untuk tidak membedakan orang. Memahami budaya *Sipakatau* sebagai sikap saling menghormati dan memperlakukan manusia sesuai dengan hakikatnya. Saling menghormati, menghargai, dan tidak melakukan diskriminasi hanya dapat tercapai jika individu saling mengenal

⁵⁴ Minatul Anggreni, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan,” *Jurnal Ptk Dan Pendidikan* 6, No. 2 (2020).

⁵⁵ Rezky Juniarsih Nur, Dadan Wildan, And Siti Komariah, “Kekuatan Budaya Lokal: Menjelajahi 3s (*Sipakatau*, *Sipakalebbi*, Dan *Sipakainge*) Sebagai Simbol Kearifan Lokal,” *Jurnal Uad Mimesis* 4, No. 2 (2023): H.174.

dan memahami satu sama lain. Perbedaan dalam hal gender, suku, dan kebangsaan adalah sesuatu yang alami dan harus dihormati dalam kehidupan sehari-hari. *Sipakatau* adalah nilai budaya yang mengajarkan prinsip dan saling menghormati di antara manusia. Dalam budaya Bugis-Makassar, *Sipakatau* menegaskan bahwa semua manusia memiliki nilai yang sama, tanpa memandang faktor-faktor seperti status sosial, kekayaan, penampilan, atau latar belakang lainnya. Konsep ini mengajarkan pentingnya melihat setiap individu sebagai manusia dengan hak-hak dan martabat yang sama.

Memahami dan menerapkan budaya *Sipakatau* dalam penyelenggaraan organisasi dapat dilihat setiap anggota memiliki kesamaan hak yang telah diatur dalam AD/ART suatu organisasi dimana tentunya harus saling menjaga martabat sesama anggota tanpa melihat gender, agama, suku, jabatan, dan posisinya sehingga terjadinya hubungan yang harmonis dan saling mendukung dalam mengerjakan tugas pokok masing masing anggota, termasuk dalam penggunaan bahasa yang santun dan menghormati, menghargai pendapat orang lain, serta memperlakukan semua orang dengan adil dan setara.

2. *Sipakainge*

Menurut Halima *Sipakainge* berkaitan dengan pengertian saling mengingatkan. Dalam skenario ini, manusia harus saling mengingatkan dalam hal kasih sayang kepada keluarga, sahabat, dan kekasih, serta mengingatkan mereka ketika mereka melakukan aktivitas negatif dan melanggar standar. Menurut Razak *Sipakainge* yaitu saling memberi masukan yang membangun dalam bentuk kritik dan gagasan merupakan hal yang penting dalam kehidupan. Mengingat manusia melakukan kesalahan dan dosa, maka kita sebagai makhluk sosial dituntut untuk saling mengingatkan apabila kita bertindak dengan cara yang bertentangan dengan moral dan standar yang telah ditetapkan. Komentar dan saran ini

tidak diragukan lagi diperlukan untuk memperbaiki kesalahan dan kekurangan yang telah dilakukan.⁵⁶

Dengan demikian, melalui penerapan nilai *Sipakainge*, dalam ranah organisasi setiap anggota berhak untuk saling menasehati, saling mengingatkan terkait tugas pokok masing masing agar terciptanya roda kepengurusan yang lebih baik kedepannya, teguran yang membangun dalam menyelesaikan konflik internal contoh misal jika sekretaris tidak menjalankan tugasnya dengan baik terkait arsip surat maka ketua boleh mengingatkan kembali tugas dari sekretaris tersebut.

3. *Sipakamase*

Nilai *sipakamase* merupakan perwujudan dari *sipakalebbi*. *Sipakamase* artinya saling mengasihi, nilai dalam falsafah ini mencerminkan tentang kepedulian, simpati dan empati yang menjadi landasan ikatan emosional yang kuat dengan sesama manusia.⁵⁷ Penerapannya dalam organisasi dimana ketika anggota yang berada dalam situasi sulit maka diperlukan solidaritas anggota dalam kegiatan sosial contoh jika ada orang tua salah satu kader yang sakit maka anggota organisasi berinisiatif untuk menjenguk atau jika ada anggota yang terkena musibah bisa di adakan penggalangan dana.

2. Konsep Implementasi Nilai Budaya

a) Pengertian Implementasi

Secara bahasa, implementasi berarti pelaksanaan, penerapan.⁵⁸ Sedangkan menurut Muhammad Joko Susilo bahwa implementasi merupakan suatu

⁵⁶Nur, Wildan, And Siti Komariah, "Kekuatan Budaya Lokal: Menjelajahi 3s (Sipakatau, Sipakalebbi, Dan Sipakainge) Sebagai Simbol Kearifan Lokal," *Jurnal Uad Mimesis* 4, No. 2 (2023): H.176-177.

⁵⁷Khaeruddin, Tina Aulia, And Rinaldo Adi Pratama, "Falsafah Nilai Budaya 3s (Sipakatau, Sipakainge, Sipakalebbi) Pada Masyarakat Suku Bugis," *Seminar Nasional "Memperteguh Eksistensi Nkri Melalui Jalur Rempah Lada Lampung Sebagai Warisan Sejarah Dunia,"* 2019, H.112.

⁵⁸Kemendikbud, "Kamus Besar Bahasa Indonesia," 2023, <https://Kbbi.Kemdikbud.Go.Id/>. (Diakses Pada 22 Januari 2024)

penerapan ide, konsep kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap.⁵⁹ Jadi, implementasi merupakan ide atau teori yang diterapkan/dilaksanakan di dalam lapangan.

b) Sosial-Budaya Organisasi

Sosial-budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan pola perilaku yang berkembang serta dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Unsur ini menjadi landasan penting dalam membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak individu di dalam organisasi. Melalui budaya yang kuat dan positif, organisasi mampu menciptakan identitas bersama yang membedakannya dari organisasi lain serta memperkuat rasa memiliki di antara anggotanya.⁶⁰

Dalam konteks organisasi, budaya sosial berperan besar dalam membangun hubungan antarindividu. Interaksi yang dilandasi nilai saling menghargai, keterbukaan, dan kerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hubungan sosial yang sehat mendorong komunikasi yang efektif, mengurangi konflik, serta meningkatkan solidaritas dan kepercayaan antaranggota organisasi. Budaya organisasi juga memengaruhi cara pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Organisasi dengan budaya partisipatif cenderung melibatkan anggota dalam proses diskusi dan musyawarah, sehingga keputusan yang dihasilkan lebih diterima bersama. Sebaliknya, budaya yang kaku dan hierarkis dapat membatasi kreativitas serta inisiatif individu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi. Selain itu, sosial-budaya organisasi berperan penting dalam pembentukan etos kerja dan kedisiplinan. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme yang ditanamkan secara konsisten akan membentuk perilaku kerja yang positif. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga

⁵⁹Lutfiyah Nuraini, "Implementasi Nilai-Nilai Religius Di Mi Ma'arif Lemahduwur Kuwarasan," *Iainu Kebumen* (Skripsi, 2021).

⁶⁰Tadius, Tadius, Et Al. *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.

menciptakan citra organisasi yang baik di mata pihak internal maupun eksternal.⁶¹

Dengan demikian, pengelolaan sosial-budaya organisasi perlu dilakukan secara sadar dan berkelanjutan. Pimpinan organisasi memiliki peran strategis dalam menanamkan dan mencontohkan nilai-nilai budaya yang diharapkan. Melalui budaya organisasi yang sehat dan adaptif, organisasi akan lebih siap menghadapi perubahan serta mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Dalam konteks Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare (HIPMI PARE), sosial-budaya organisasi tercermin dalam nilai kekeluargaan, solidaritas, dan semangat kebersamaan yang menjadi ciri khas perhimpunan pelajar dan mahasiswa daerah. HIPMI PARE membangun budaya organisasi yang menekankan rasa saling menghargai antaranggota, kepedulian sosial, serta komitmen terhadap pengembangan intelektual dan karakter generasi muda Parepare. Melalui interaksi yang demokratis, musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta kegiatan yang berorientasi pada pengabdian masyarakat, HIPMI PARE menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif dan partisipatif. Budaya ini tidak hanya memperkuat ikatan internal antaranggota, tetapi juga membentuk etos kepemimpinan, tanggung jawab, dan nasionalisme yang selaras dengan tujuan organisasi dalam mencetak pelajar dan mahasiswa yang berdaya saing serta berkontribusi positif bagi daerah dan bangsa.

c) Tahapan Implementasi Nilai

Tahapan implementasi nilai merupakan proses berkelanjutan yang dimulai dari internalisasi, yaitu penanaman nilai-nilai organisasi ke dalam kesadaran dan sikap setiap anggota agar menjadi pedoman berpikir dan bertindak. Nilai-nilai tersebut kemudian diperkuat melalui sosialisasi, yakni proses penyampaian dan penyamaan pemahaman secara kolektif melalui berbagai forum dan kegiatan organisasi, sehingga tercipta kesepahaman dan komitmen bersama. Selanjutnya, nilai yang telah diinternalisasi dan disosialisasikan

⁶¹ Widjanarko, Wisnu, Et Al. *Komunikasi Humanis: Perspektif Interpersonal, Sosial Dan Budaya Dalam Kehidupan Modern*. Star Digital Publishing, 2025.

diwujudkan dalam tahap aktualisasi, yaitu penerapan nyata dalam perilaku, program kerja, serta aktivitas organisasi sehari-hari, sehingga nilai tidak hanya bersifat konseptual, tetapi benar-benar hidup dan memberikan dampak positif bagi organisasi dan lingkungan sekitarnya.⁶²

1) Internalisasi

Internalisasi yaitu penanaman nilai-nilai organisasi ke dalam kesadaran dan sikap setiap anggota agar menjadi pedoman berpikir dan bertindak. Nilai-nilai tersebut kemudian diperkuat melalui sosialisasi, yakni proses penyampaian dan penyamaan pemahaman secara kolektif melalui berbagai forum dan kegiatan organisasi, sehingga tercipta kesepahaman dan komitmen bersama. Selanjutnya, nilai yang telah diinternalisasi dan disosialisasikan diwujudkan dalam tahap aktualisasi, yaitu penerapan nyata dalam perilaku, program kerja, serta aktivitas organisasi sehari-hari, sehingga nilai tidak hanya bersifat konseptual, tetapi benar-benar hidup dan memberikan dampak positif bagi organisasi dan lingkungan sekitarnya.⁶³

2) Sosialisasi

Sosialisasi yaitu proses penyebarluasan dan penguatan nilai-nilai organisasi kepada seluruh anggota secara kolektif. Sosialisasi dilakukan melalui berbagai forum, seperti rapat, diskusi, kegiatan kaderisasi, serta media komunikasi organisasi. Melalui tahap ini, nilai-nilai organisasi disepakati dan dipahami bersama, sehingga tercipta kesamaan persepsi dan arah gerak organisasi. Sosialisasi juga berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang konsisten dan berkelanjutan.⁶⁴

3) Aktualisasi

⁶² Zaini, Moh, Et Al. "Penerapan Islamic Moral Values Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa Melalui Budaya Organisasi." *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya* 30.3 (2024): 81-93.

⁶³ Ristianah, Niken. "Internalisasi Nilai-Nilai Keislaman Perspektif Sosial Kemasyarakatan." *Darajat: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 3.1 (2020): 1-13.

⁶⁴ Siregar, Mhd Ridho Yunus. *Strategi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Sumber Daya Remaja Masjid Baitun Na'im (Desa Tebing Linggahara Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu)*. Diss. Uin Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2022.

Aktualisasi yaitu penerapan nyata nilai-nilai organisasi dalam perilaku, program kerja, dan aktivitas sehari-hari. Pada tahap ini, nilai yang telah diinternalisasi dan disosialisasikan diwujudkan dalam tindakan konkret, seperti sikap kepemimpinan yang bertanggung jawab, kerja sama yang solid, serta pengabdian kepada masyarakat. Aktualisasi menjadi tolok ukur keberhasilan implementasi nilai, karena menunjukkan sejauh mana nilai organisasi benar-benar hidup dan memberi dampak positif bagi anggota maupun lingkungan sekitar.⁶⁵

d) Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan atau Kegagalan Implementasi Nilai Budaya

Keberhasilan atau kegagalan implementasi nilai budaya dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen dan keteladanan pimpinan. Pimpinan memiliki peran strategis sebagai figur yang menanamkan, mengarahkan, serta mencontohkan nilai-nilai budaya yang diharapkan. Ketika pimpinan konsisten dalam bersikap dan bertindak sesuai nilai organisasi, anggota akan lebih mudah meneladani dan menginternalisasikannya. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara ucapan dan tindakan pimpinan dapat melemahkan kepercayaan serta menghambat penerapan nilai budaya.⁶⁶

Faktor berikutnya adalah tingkat pemahaman dan kesadaran anggota organisasi terhadap nilai budaya yang dianut. Nilai yang tidak dipahami secara menyeluruh cenderung hanya menjadi slogan tanpa makna substantif. Oleh karena itu, proses kaderisasi, pembinaan, dan komunikasi yang efektif sangat diperlukan agar setiap anggota memiliki persepsi yang sama. Rendahnya

⁶⁵ Siregar, Mhd Ridho Yunus. *Strategi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Sumber Daya Remaja Mesjid Baitun Na'im (Desa Tebing Linggahara Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu)*. Diss. Uin Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, 2022.

⁶⁶ Sahertian, Pieter. *Perilaku Kepemimpinan: Efek Dan Implementasi Bagi Nilai-Nilai Organisasi*. Pt Kanisius, 2020.

partisipasi dan minimnya pemahaman anggota dapat menjadi penyebab utama kegagalan implementasi nilai budaya.⁶⁷

Selain itu, lingkungan dan sistem organisasi turut memengaruhi keberhasilan implementasi nilai budaya. Struktur organisasi, pola komunikasi, serta mekanisme kerja yang mendukung akan memudahkan penerapan nilai secara konsisten. Jika sistem organisasi tidak selaras dengan nilai yang dicanangkan, seperti adanya praktik diskriminatif atau kurangnya transparansi, maka nilai budaya sulit diwujudkan secara nyata. Lingkungan eksternal, termasuk dinamika sosial dan budaya masyarakat, juga dapat memengaruhi proses ini.⁶⁸

Faktor terakhir adalah konsistensi dan keberlanjutan dalam penerapan nilai budaya. Implementasi nilai membutuhkan proses jangka panjang dan evaluasi yang berkelanjutan. Ketika nilai hanya diterapkan secara situasional atau bergantung pada individu tertentu, maka keberhasilannya tidak akan bertahan lama. Oleh karena itu, diperlukan komitmen kolektif, pengawasan, serta evaluasi berkala agar nilai budaya tetap relevan, hidup, dan mampu menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi.⁶⁹

Dalam konteks Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare (HIPMI PARE), keberhasilan atau kegagalan implementasi nilai budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen pengurus dan keteladanan pimpinan dalam menjalankan nilai kekeluargaan, kebersamaan, dan tanggung jawab. Pemahaman anggota terhadap nilai-nilai organisasi melalui proses kaderisasi dan komunikasi yang baik menjadi faktor penting agar nilai tersebut tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar dipraktikkan. Selain itu, sistem organisasi yang terbuka dan partisipatif akan mendukung penerapan nilai secara konsisten,

⁶⁷ Mahmud, Ade, And Tatu Zakiyatun Nufus. *Manajemen Integrasi Kurikulum: Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pondok Pesantren*. Penerbit Filomedia Pustaka, 2025.

⁶⁸ Mahmud, Ade, And Tatu Zakiyatun Nufus. *Manajemen Integrasi Kurikulum: Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pondok Pesantren*. Penerbit Filomedia Pustaka, 2025.

⁶⁹ Saba, Utamirohmahsari Utami. "Membangun Budaya Organisasi Pada Pembelajaran Di Sekolah." *Jme Jurnal Management Education* 2.02 (2024): 64-70.

sedangkan kurangnya konsistensi dan evaluasi dapat menjadi hambatan. Dengan komitmen bersama dan penerapan nilai secara berkelanjutan, HIPMI PARE dapat membangun budaya organisasi yang solid dan berdampak positif bagi anggotanya.

3. Konsep Budaya Organisasi

a) Dinamika Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota dalam berinteraksi dan menjalankan tugasnya. Dinamika organisasi berkaitan dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam budaya tersebut seiring waktu. Setiap organisasi memiliki karakteristik unik, dan budaya yang terbentuk tidak statis, melainkan terus berkembang mengikuti kebutuhan, tantangan, dan lingkungan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dinamika organisasi menjadi kunci dalam menjaga relevansi dan efektivitas budaya organisasi.⁷⁰

Dinamika organisasi dipengaruhi oleh faktor internal, seperti struktur organisasi, kepemimpinan, dan karakter anggota. Perubahan pimpinan atau pergeseran strategi organisasi dapat memicu adaptasi nilai dan pola perilaku baru. Selain itu, interaksi antaranggota dan perbedaan latar belakang budaya individu juga dapat membentuk nuansa baru dalam budaya organisasi. Pemimpin yang mampu membaca dinamika ini dan mengarahkan anggota untuk menyesuaikan diri akan memperkuat budaya yang adaptif dan kohesif.

Faktor eksternal juga memengaruhi dinamika organisasi, termasuk perubahan sosial, ekonomi, teknologi, dan regulasi yang memengaruhi cara organisasi beroperasi. Organisasi yang responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal cenderung lebih fleksibel dalam menyesuaikan nilai dan praktik budaya. Sebaliknya, organisasi yang kaku atau menolak perubahan dapat mengalami stagnasi, konflik internal, dan kehilangan daya saing. Dengan

⁷⁰ Sutrisno, H. Edy. *Budaya Organisasi*. Prenada Media, 2019.

demikian, kemampuan untuk mengelola dinamika budaya menjadi penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan organisasi.⁷¹

Pemahaman terhadap dinamika organisasi memungkinkan pengelolaan budaya yang proaktif, bukan sekadar reaktif. Melalui komunikasi yang efektif, partisipasi anggota, dan pembaruan nilai secara berkala, organisasi dapat menjaga budaya tetap relevan dan memotivasi anggota untuk berperilaku sesuai tujuan bersama. Dinamika ini juga membuka peluang bagi inovasi, peningkatan kualitas kerja, dan penguatan identitas organisasi, sehingga budaya organisasi tidak hanya menjadi pedoman, tetapi juga sumber kekuatan strategis bagi keberhasilan jangka panjang.⁷²

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Nilai

a) Internal

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor internal yang paling menentukan keberhasilan implementasi nilai dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki visi jelas, konsisten, dan mampu mencontohkan perilaku sesuai nilai organisasi akan menjadi teladan bagi seluruh anggota. Teladan ini membantu anggota memahami, menginternalisasi, dan menerapkan nilai dalam tindakan sehari-hari, sehingga budaya organisasi dapat berkembang secara sehat. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah atau tidak konsisten dapat menjadi penghambat utama. Jika pimpinan sering bertindak bertentangan dengan nilai organisasi atau tidak mampu memberi arahan yang jelas, anggota akan bingung dan sulit mematuhi pedoman nilai. Akibatnya, penerapan nilai menjadi tidak efektif, motivasi menurun, dan potensi konflik internal meningkat.⁷³

⁷¹ Rineliana, S. E., Et Al. *Konsep Dasar Perilaku Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri, 2025.

⁷² Kasanova, Ria, Ed. *Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Inovatif Sebagai Fondasi Kinerja Ukm Berbasis Agility*. Cv Eureka Media Aksara, 2025.

⁷³ Amaludin, Asep, Et Al. *Leadership (Kekuatan Kepemimpinan: Mengubah Visi Menjadi Tindakan) 14 Dilihat*. Detak Pustaka, 2025.

2) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang jelas dan teratur mendukung implementasi nilai dengan memudahkan alur komunikasi, pembagian tugas, serta penetapan tanggung jawab. Struktur yang tepat memungkinkan anggota mengetahui peran masing-masing dan bagaimana mereka sebaiknya menerapkan nilai dalam kegiatan sehari-hari, sehingga tercipta koordinasi yang harmonis. Namun, struktur organisasi yang tidak jelas atau kaku dapat menjadi penghambat. Kebingungan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab dapat menyebabkan inkonsistensi dalam penerapan nilai. Selain itu, struktur yang terlalu kaku membatasi kreativitas dan partisipasi anggota, sehingga nilai-nilai organisasi sulit diaktualisasikan secara efektif.⁷⁴

3) Budaya Kerja

Budaya kerja yang positif, seperti kolaboratif, disiplin, dan saling menghargai, menjadi pendorong utama keberhasilan implementasi nilai. Budaya ini menciptakan lingkungan di mana anggota terdorong untuk menyesuaikan perilaku dengan nilai organisasi, meningkatkan motivasi, dan memperkuat solidaritas tim. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif, misalnya individualisme berlebihan, sikap acuh, atau rendahnya komitmen, akan menghambat penerapan nilai. Anggota cenderung mengabaikan pedoman nilai, dan hal ini dapat menimbulkan ketidakharmonisan serta menurunkan produktivitas organisasi.⁷⁵

4) Visi Misi

Visi dan misi organisasi memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh anggota. Dengan pemahaman yang baik, anggota mampu melihat relevansi nilai-nilai organisasi dalam mencapai tujuan strategis, sehingga penerapan nilai menjadi lebih konsisten dan terarah. Namun, jika visi dan

⁷⁴ Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing, 2020.

⁷⁵ Gumilar, Nugraha. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Dunia Pendidikan*. Pt Kimhsafi Alung Cipta, 2023.

misi tidak jelas, sulit dipahami, atau tidak selaras dengan nilai yang dianut, implementasi nilai akan terganggu. Anggota bisa menjadi bingung mengenai prioritas dan perilaku yang diharapkan, sehingga potensi kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi meningkat.⁷⁶

Dalam HIPMI PARE, faktor internal seperti kepemimpinan, struktur organisasi, budaya kerja, dan visi-misi memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi nilai. Kepemimpinan pengurus yang konsisten mencontohkan nilai kekeluargaan, solidaritas, dan tanggung jawab akan memudahkan anggota meneladani dan menginternalisasi nilai organisasi, sedangkan kepemimpinan yang kurang tegas dapat menimbulkan kebingungan dan menurunkan motivasi. Struktur organisasi yang jelas memudahkan pembagian tugas, koordinasi, dan penerapan nilai secara konsisten, sementara struktur yang tidak tertata dapat menghambat implementasi nilai. Budaya kerja yang positif, seperti kebersamaan, disiplin, dan saling menghargai, mendorong kolaborasi dan partisipasi anggota, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat menurunkan semangat kebersamaan dan memunculkan konflik internal. Selain itu, visi dan misi HIPMI PARE menjadi panduan dalam memahami relevansi nilai, sehingga anggota dapat menerapkannya secara terarah, sementara visi dan misi yang kurang dipahami atau tidak selaras dengan nilai yang dianut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

b) Eksternal

1) Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial merupakan faktor eksternal yang sangat memengaruhi keberhasilan implementasi nilai dalam suatu organisasi. Dukungan dari masyarakat sekitar, keluarga, teman, atau kelompok sosial dapat memperkuat nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi, karena individu cenderung menyesuaikan perilaku mereka dengan norma dan ekspektasi

⁷⁶ Ramadani, Tri Fenny, Et Al. "Eksplorasi Konsep Dan Model Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategik." *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research* 2.2 (2024): 243-264.

lingkungan sosial. Lingkungan yang positif mendorong anggota untuk menginternalisasi nilai organisasi secara lebih mudah dan konsisten. Sebaliknya, lingkungan sosial yang kurang mendukung atau memiliki pandangan yang bertentangan dengan nilai organisasi dapat menjadi penghambat. Tekanan sosial, ekspektasi yang berbeda, atau norma yang bertolak belakang dapat membuat anggota ragu dalam menerapkan nilai, sehingga implementasi nilai menjadi kurang efektif dan berpotensi menimbulkan konflik internal atau ketidaksepahaman antaranggota.⁷⁷

2) Latar Belakang Budaya Anggota

Latar belakang budaya individu juga menjadi faktor eksternal yang memengaruhi keberhasilan implementasi nilai. Anggota yang memiliki pengalaman sosial dan budaya yang sejalan dengan nilai organisasi akan lebih mudah memahami dan menyesuaikan perilaku mereka, sehingga proses internalisasi dan penerapan nilai dapat berjalan lancar. Perbedaan budaya yang sejalan dengan tujuan organisasi justru dapat memperkaya perspektif dan inovasi. Namun, perbedaan latar belakang budaya antaranggota dapat menjadi tantangan dalam implementasi nilai. Nilai, kebiasaan, atau pandangan hidup yang berbeda dapat menimbulkan kesalahpahaman atau ketidaksesuaian dalam perilaku. Oleh karena itu, organisasi perlu strategi komunikasi yang efektif, pembinaan, dan pendekatan inklusif untuk memastikan seluruh anggota memahami dan dapat menerapkan nilai organisasi meskipun berasal dari latar belakang budaya yang beragam.⁷⁸

Dalam HIPMI PARE, faktor eksternal seperti lingkungan sosial dan latar belakang budaya anggota memengaruhi keberhasilan penerapan nilai organisasi.

⁷⁷ Chairunnisa, Hikmah, Muhammad Iqbal Ritonga, And Sofi Mayla Humairah. "Budaya Organisasi Dan Faktor-Faktor Yang Membentuknya." *Fatih: Journal Of Contemporary Research* 2.2 (2025): 644-652.

⁷⁸ Hasibuan, Putri Mulianda, And Yusuf Hadijaya. "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal Of Education Research* 5.3 (2024): 2802-2809.

Dukungan dari masyarakat, teman, dan komunitas pelajar/mahasiswa memperkuat nilai kekeluargaan, solidaritas, dan kepedulian sosial, sehingga anggota termotivasi untuk menerapkannya. Sementara itu, perbedaan latar belakang budaya anggota menuntut pendekatan komunikasi yang inklusif dan pembinaan yang efektif agar seluruh anggota dapat memahami dan menginternalisasi nilai organisasi, meskipun memiliki kebiasaan atau pandangan yang berbeda.

5. HIPMI PARE

Himpunan pelajar mahasiswa Indonesia Parepare (HIPMI PARE) adalah sebuah organisasi daerah kota Parepare yang menghimpun pelajar dan mahasiswa yang berasal dari kota Parepare, organisasi ini didirikan di kota Makassar pada tanggal 12 Januari 1964 yang dimana pada awalnya bernama KPMP (Kesatuan Pelajar Mahasiswa Parepare) yang berdiri pada tanggal 15 Maret 1956, dan HIPMI PARE di pelopori oleh Asyah Asyik, Sayfuddin Makka dan Andi Degong.⁷⁹

Hipmi Pare berlandaskan semangat sipakatau, sipakainge, sipakamase dan Hipmi Pare terdiri dari 9 komisariat diantaranya: kom.unm, kom. unhas, kom.umi, kom.unibos, kom.uinalauddin, kom.politeknik, kom.stimik, kom.bandar madani, kom.pelajar dan ditambah 2 badan otonom yaitu pencinta alam 360 dan simhponi. Hingga kini HIPMI PARE masih tetap eksis dalam menjalankan roda organisasi dan terus menghasilkan kader-kader sebagai calon penerus untuk masa depan kota Parepare.

6. Mahasiswa

Berdasarkan KBBI, mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi. Seseorang yang sedang berproses dalam menjalani pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi seperti sekolah tinggi, akademi, dan umumnya di universitas.⁸⁰ Mahasiswa adalah komunitas yang unik di tengah-tengah masyarakat, sebab

⁷⁹Bidang Humas Hipmi Pare Kom.Unm, "Sejarah Singkat Hipmi Pare," 2000, <https://hipmipare-unm.blogspot.com/2018/01/sejarah-singkat-hipmi-pare.html>. (Diakses pada Januari 2024, Pukul 17.24).

⁸⁰Kemendikbud, "Kamus Besar Bahasa Indonesia." 2023, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, (Diakses pada Tanggal 21 Januari 2024, Pukul 23:04)

mahasiswa adalah kaum intelek yang dapat melahirkan ide sendiri tanpa dibebani dengan kepentingan sosial dan politik.

Mahasiswa terbentuk dari dua kata yakni kata maha dan siswa, yang jika diartikan maha sama artinya dengan “yang” dan siswa artinya pelajar, jadi mahasiswa sama saja bila dikatakan yang terpelajar. Berbagai ide kreatif yang dapat dilahirkan oleh mahasiswa tanpa didasari dengan kepentingan, termasuk kepentingan pribadi. Terkadang komunitas mahasiswa ini, melakukan suatu gerakan yang berdasar dari naluri tanpa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengancam kesehatan sendiri, keamanan sendiri.⁸¹

Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2010 pada Bab 1, pasal 1 poin ke 29 yang berbunyi: Mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar pada perguruan tinggi tertentu.⁸²

Mahasiswa merupakan setiap orang yang secara resmi telah terdaftar untuk mengikuti pelajaran di perguruan tinggi dengan batas usia sekitar antara 18-30 tahun. Mahasiswa adalah suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh status karena memiliki ikatan dengan perguruan tinggi. Mahasiswa juga merupakan seorang calon intelektual ataupun cendekiawan muda dalam suatu lapisan masyarakat yang sering kali syarat dengan berbagai predikat dalam masyarakat itu sendiri.⁸³

Dari berbagai pengertian di atas, maka dapatlah dipahami bahwa mahasiswa adalah bagian dari masyarakat yang sedang menjalani proses pengembangan ilmu pengetahuan yang berada pada tingkat perguruan tinggi, yang memiliki ide yang didasari dengan kepentingan umum.

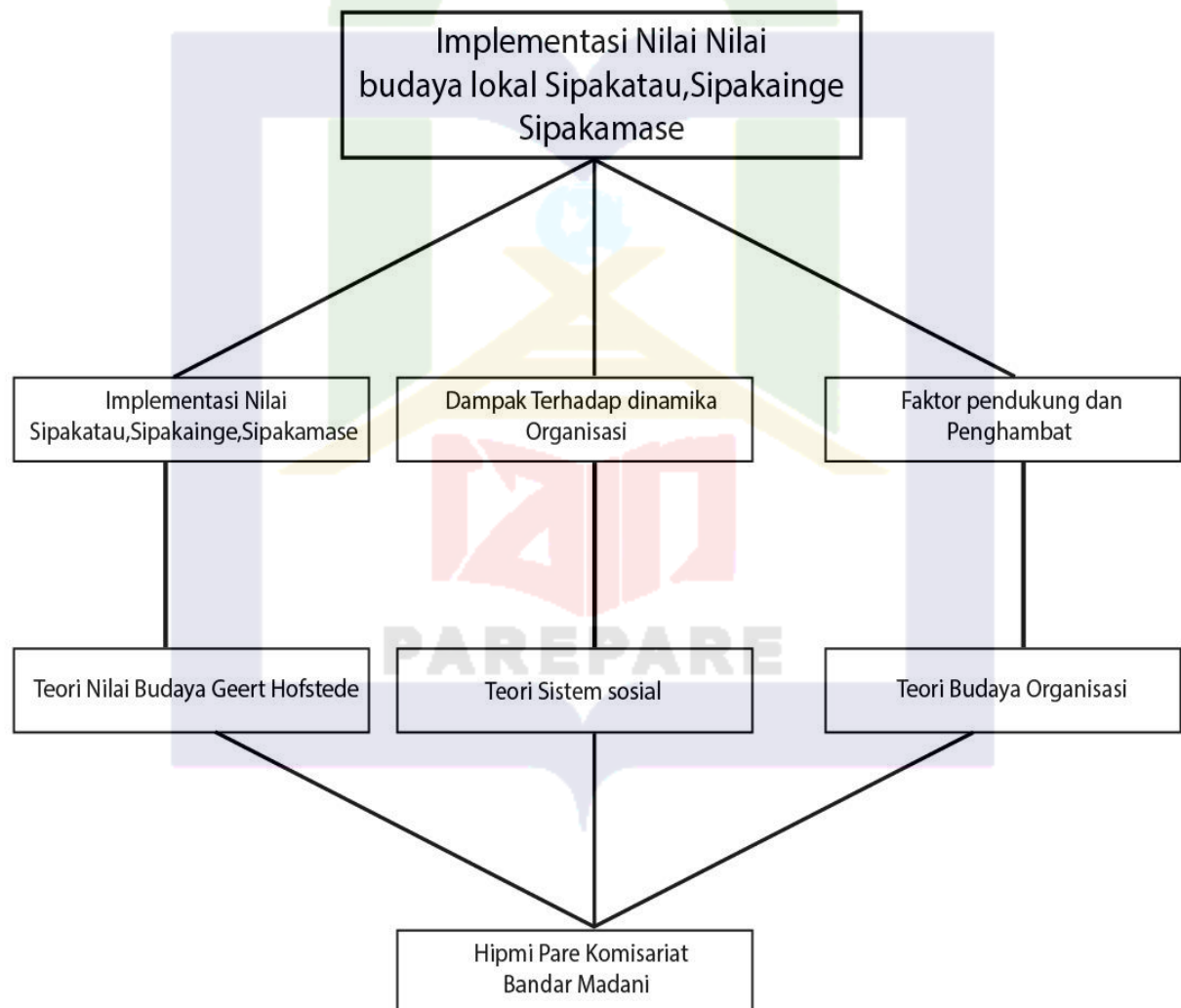
⁸¹H.Syamsunie Carsl Hr, *Budaya Akademik Dan Kemahasiswaan*, (Ponorogo:Uwais Inspirasi Indonesia, Reativ:2020), H.2.

⁸²Pp Ri, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan” (Jakarta, 2010).

⁸³H.Syamsunie Carsl Hr, *Budaya Akademik Dan Kemahasiswaan*, (Ponorogo:Uwais Inspirasi Indonesia, Reativ:2020), H.3.

D. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian kualitatif, terdapat landasan yang melandasi penelitian untuk memberikan arah yang jelas. Oleh karena itu, diperlukan suatu kerangka



Gambar 2. Kerangka Berfikir

berpikir untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut. Hal ini bertujuan untuk memperjelas aspek-aspek seperti konteks penelitian, metodologi yang digunakan dan penggunaan teori dalam penelitian. Kerangka berpikir tersebut menjadi dasar yang mendukung pengembangan penelitian secara lebih terstruktur dan terarah.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada penulisan karya ilmiah yang telah diterbitkan oleh Institut Agama Islam Negeri Parepare. Buku tersebut memuat beberapa hal diantaranya pendekatan dan jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan pengolahan data, uji keabsahan data dan teknik analisis data.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

a. Pendekatan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas, maka pendekatan yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁸⁴

Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pemikiran, pendapat dan persepsinya.

b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersumber pada data-data yang bersikap deskriptif. Dengan menggunakan metode penelitian lapangan, peneliti harus turun langsung ke lapangan dan terlibat dengan masyarakat setempat.

⁸⁴ Albi Anbito Dan Jhon Setiawan, *Metode Penelitian Kuliitatif*, Ed Lestari (Cv Jejak, 2018) H 8.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di kota Parepare karena organisasi HIPMI PARE berasal dari kota Parepare

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah menyusun proposal penelitian dan telah disetujui oleh pembimbing, serta mendapat surat izin penelitian dan semua pihak berwenang, pelaksanaan penelitian ini untuk mendapat data-data dilakukan satu bulan (13 maret-13 april 2025) dimana peneliti melakukan wawancara dan pengumpulan dokumen yang dapat digunakan sebagai referensi atau pendukung hasil penelitian sampai penelitian ini dapat diselesaikan.

C. Fokus Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan penulis akan berfokus pada bagaimana bentuk penerapan nilai nilai budaya *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam organisasi kemahasiswaan Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani .

D. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, penulis membagi jenis dan sumber data yang digunakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini data primer yang digunakan diperoleh dari hasil wawancara kepada narasumber yang memiliki kriteria: pertama pernah dan atau sedang menjalankan roda kepengurusan di HIPMI PARE Kom. Bandar Madani. Kedua informan memahami nilai sipakatau, sipakainge, dan sipakamase. Ketiga minimal bergabung di HIPMI PARE Kom. Bandar Madani selama 2 tahun dan paham visi misi, struktur, dinamika internal organisasi serta terlibat langsung: nilai budaya. Sedangkan data sekunder harus memiliki relevansi dan bisa menunjang penelitian seperti arsip, laporan, jurnal, buku dan artikel. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, Teknik *purposive sampling* adalah suatu teknik penentuan dan

pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu.⁸⁵ Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam teknik ini bisa beragam dan bergantung pada kebutuhan penelitian yang akan dilakukan.

Dalam hal ini 1. Pengurus Inti Hipmi Pare: a. Ketua Komisariat, b. Sekretaris, c. Bendahara, d. Koordinator Bidang e. DPK (Dewan Pertimbangan Komisariat)

2. Anggota Hipmi Pare

-Memiliki Pengalaman: rapat, pelatihan, konflik internal.

3. Tokoh Budaya/Adat/Akademisi

-Dapat menjelaskan secara konseptual/historis.

-Bisa memberi penilaian kriteria tentang nilai-nilai seharusnya ditempatkan.

4. Alumni Hipmi Pare

Memberi protektif dari waktu ke waktu.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data penelitian dapat diperoleh dengan adanya metode pengumpulan data. Adapun beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:⁸⁶

1. Observasi Partisipatif

Observasi atau pengamatan merupakan cara untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung atau melihat aktivitas anggota HIPMI PARE Kom.Bandar Madani. Dalam hal ini, peneliti mengadakan pengamatan terhadap dinamika pertemuan, dinamika rapat rapat dan kegiatan serta mencatat interaksi

⁸⁵Maharani, S., & Bernard, M. *Analisis hubungan resiliensi matematik terhadap kemampuan pemecahan masalah siswa pada materi lingkaran*. JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif), Volume 1, No.5 September (2018) h. 882

⁸⁶Muhammad Qadaruddin Muhammad Kamal Zubair, Rahmawati, Fikri, Herdah, Buhaerah, *Penulisan Karya Ilmiah Berbasis Teknologi Informasi Iain Parepare Tahun 2020* (Parepare: Iain Parepare, 2020).

antar anggota, cara mereka bersikap, menyampaikan pendapat, menyelesaikan konflik.

2. Teknik Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan. Wawancara dilakukan oleh peneliti guna memperoleh informasi yang mendalam dan menggali persepsi, pengalaman, pemahaman narasumber terkait implementasi 3S.

Adapun kriteria dari informan pertama pernah dan atau sedang menjalankan roda kepengurusan di HIPMI PARE Kom.Bandar Madani. Kedua informan memahami nilai sipakatau, sipakainge, dan sipakamase. Ketiga minimal bergabung di HIPMI PARE Kom.Bandar Madani selama 2 tahun. Dokumentasi

3. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara mengumpulkan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.⁸⁷ Dalam hal ini catatan laporan/ arsip dari organisasi seperti a.AD/ART, b.Notulen Rapat, c.Kode Etik Organisasi, d.Foto kegiatan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen yang berfungsi sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam metode ujian keabsahan data pada penelitian kualitatif, beberapa strategi dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pijakan analisis akurat dan memastikan kebenaran data yang ditemukan. Beberapa langkah yang umumnya diambil oleh peneliti meliputi:

⁸⁷Suwardi Endraswara, *Metodologi Penelitian Sastra* (Yogyakarta: Tim Caps (Center For Academic Publishing Service), 2013), H.64.

1. Memperpanjang pengamatan

Perpanjangan pengamatan penulis lakukan guna memperoleh data yang valid dari sumber data dengan cara meningkatkan intensitas pertemuan dengan informan. Kunjungan rutin ke lokasi penelitian merupakan langkah yang penting dalam penelitian terutama dalam konteks penelitian kualitatif untuk mencari data yang lebih akurat, dan mengadakan pertemuan dengan informan.

2. Menggunakan referensi yang cukup

Menggunakan referensi yang cukup maksudnya adalah pendukung untuk menunjukkan keakuratan informasi yang ditemukan oleh peneliti, supaya validitas penelitian dapat dipercaya maka penulis mengumpulkan semua bukti data yang ada dari penelitian sebelumnya.

3. Mengadakan member check

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh oleh peneliti kepada informan. Tujuan member check adalah untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh informan.⁸⁸ Jika data yang diperoleh telah disepakati oleh informan, sehingga data tersebut valid dan semakin dipercaya, namun jika data yang diperoleh peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh informan maka, penelitian diperlukan melakukan diskusi dengan informan, dan jika perbedaannya tajam, maka peneliti harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh informan. Pada penelitian ini member check dilakukan kepada informan yang memenuhi beberapa kriteria seperti yang dibahas diatas mengenai implementasi nilai-nilai sipakatau, sipakainge, sipakamase di organisasi HIPMI PARE terhadap mahasiswa IAIN PAREPARE.

⁸⁸ Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, No. 3 (2020): H 147,

G. Teknik Analisis Data

Analisis data pada dasarnya adalah proses penyusunan urutan data menjadi pola, kategori, dan unit dasar deskripsi untuk mengidentifikasi tema dan rumusan kerja seperti yang disarankan oleh data. Tugas investigasi informasi adalah mengoordinasikan, menyortir, mengumpulkan, mengkodekan dan mengatur informasi yang dikumpulkan baik dari catatan lapangan, gambar atau foto dan laporan.⁸⁹ Pengambilan data akan lebih mudah dengan teknis analisis data ini karena data yang diperoleh teratur dan lebih terstruktur mudah untuk dilakukan analisis, mendapatkan gambaran bahkan dalam penentuan atau penarikan kesimpulan.

Langkah-langkah pengolahan data setelah dikumpulkan dari hasil observasi, wawancara atau dokumentasi dapat mencakup beberapa tahapan. Berikut adalah beberapa langkah yang dilakukan oleh peneliti:

a. Reduksi data (*data reduction*)

Proses pemilihan atau penyaringan data yang telah terkumpul, atau dengan kata lain mengkategorisasikan data yang sesuai dengan topik ataupun teori yang digunakan sehingga data yang diambil adalah data yang relevan saja. Dalam penelitian ini dilakukan reduksi data yaitu survei informasi berdasarkan hasil observasi, rekaman wawancara dan informasi lainnya yang diperoleh saat pengambilan data lapangan.

b. Penyajian data (*data display*)

Setelah melakukan reduksi data, langkah selanjutnya menyusun data dan hasil observasi serta dokumentasi yang telah diperoleh di organisasi HIPMI PARE. Data-data yang diperoleh kemudian diorganisasikan atau disusun setelah dilakukan reduksi data baik berupa tabel, narasi, maupun grafik agar dapat lebih mudah untuk dipahami.

c. Penarikan kesimpulan dan Verifikasi data (*conclusion drawing/verification*)

⁸⁹Dewi Sadiah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif* (Uin Sunan Djati Bandung:Digital Library, 2017), H.24.

Pada verifikasi data akan dilakukan penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan analisis data. Kesimpulan dalam penelitian deskriptif kualitatif kemungkinan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif diharapkan mendapatkan temuan baru. Temuan baru ini dapat berupa gambaran objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Oleh karena itu, sangat diperlukan data yang sangat valid dalam proses pengumpulan data.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di (HIPMI) PARE Komisariat Bandar Madani. Hasil penelitian ini mencakup implementasi nilai-nilai budaya lokal Bugis, yaitu *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*, serta dampak yang ditimbulkan terhadap dinamika organisasi. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan nilai-nilai tersebut dalam konteks organisasi HIPMI PARE. Berikut hasil penelitian yang dideskripsikan berdasarkan fokus penelitian:

1. Implementasi *Sipakatau*, *Sipakainge*, Dan *Sipakamase* (3-S) Dalam Organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengolahan data observasi dan wawancara dijelaskan bahwa nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Nilai *Sipakatau* yang menekankan pada saling menghargai dan menjaga hubungan antar sesama anggota, *Sipakainge* yang mengedepankan sikap saling mengingatkan dan memberikan nasehat yang membangun, serta *sipakamase* yang mencakup prinsip saling mengasihi dan membantu, dijadikan dasar dalam menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Penerapan *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* ini terlihat dalam berbagai kegiatan, baik dalam rapat organisasi maupun dalam bentuk kerjasama antar anggota.

Berikut deskripsi nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* diterapkan dalam kegiatan dan interaksi anggota di HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani yaitu:

Nilai	Makna	Bentuk Implementasi	Penerapan
Sipakatau	Saling menghargai dan memanusiakan sesama	1. Memberi ruang setara dalam forum diskusi (Rapat Harian, Rapat Kerja Musko m) dan pengambilan keputusan lainnya. 2. Menghargai pendapat tanpa memandang latar belakang- Tidak ada hierarki senioritas berlebihan	1. Rapat organisasi 2. Forum diskusi 3. Interaksi harian antar anggota
Sipakainge	Saling mengingatkan dan menasihati secara bijak	1. Menegur anggota yang lalai secara santun dan kekeluargaan 2. Budaya komunikasi terbuka untuk evaluasi 3. Tidak memandang status dalam memberi masukan	1. Penegakan tanggung jawab organisasi 2. Evaluasi program kerja 3. Diskusi internal anggota
Sipakamase	Saling mengasihi dan membantu	1. Saling membantu saat anggota mengalami kesulitan 2. Memberi dukungan moril dan materil 3. Membangun rasa kekeluargaan dan solidaritas antar anggota	1. Bantuan antar anggota saat kesusahan 2. Dukungan kegiatan organisasi 3. Membangun suasana organisasi yang penuh kepedulian dan empati

Gambar 2.1 Deskripsi Penerapan

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa Nilai *Sipakainge* diterapkan sebagai bentuk saling mengingatkan dalam konteks menjaga kedisiplinan dan menghargai latar belakang yang berbeda. Hal ini menumbuhkan rasa saling

menghormati dan memperkuat keharmonisan dalam organisasi. Contoh konkret penerapan *Sipakainge* secara humanis, yaitu pendekatan personal dan tidak langsung menegur secara keras, menunjukkan adanya empati dan perhatian terhadap kondisi anggota, mendorong keterlibatan aktif anggota.

Nilai *Sipakamase* diaplikasikan dalam bentuk dukungan moral dan emosional ketika anggota menghadapi masalah pribadi, memperkuat rasa solidaritas dan kepedulian antaranggota, Penerapan nyata *Sipakamase* dalam membantu anggota yang terkena musibah. Solidaritas terwujud dalam aksi langsung yang menegaskan nilai kemanusiaan dan kebersamaan yang tinggi dalam organisasi.

Nilai *Sipakamase* juga diwujudkan dalam bentuk konkret seperti penggalangan dana internal. Solidaritas tidak hanya dalam bentuk moral tetapi juga material, menciptakan ikatan kuat antaranggota. Nilai *Sipakatau*, *Sipakainge* dan *Sipakamase* diintegrasikan dalam kegiatan organisasi untuk membangun sinergi kerja yang harmonis, memperkuat efektivitas kerja dan memperlancar koordinasi antaranggota. Ketiga nilai tersebut memperkuat hubungan emosional antaranggota dan menciptakan suasana kekeluargaan, meningkatkan efektivitas dalam menjalankan kepengurusan organisasi.

Berdasarkan pertanyaan terkait dengan bagaimana konsep nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* diterapkan dalam kegiatan dan interaksi anggota di HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani, berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan Rizky selaku DPK (Dewan Pertimbangan komisariat) HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani:

“Terkait dengan konsep nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tentunya sering didapati didalam forum organisasi ataupun kegiatan dimana nilai-nilai ini tentunya diterapkan seperti saling menghargai satu sama lain dan selalu mengingatkan dikala ada anggota yang lalai dalam melakukan tanggung jawabnya dan kami juga saling membuat teman-teman dalam lingkup HIPMI pare merasa dihargai dan dimanusiakan.”⁹⁰

⁹⁰ Rizky, Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 24 Maret 2025

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa nilai-nilai kearifan lokal *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* telah diinternalisasi dan diterapkan secara nyata dalam kehidupan organisasi. Nilai *Sipakatau* yang berarti saling menghargai dan memanusiakan sesama tercermin dalam sikap antaranggota yang menjunjung tinggi rasa hormat tanpa memandang latar belakang. Seluruh anggota diperlakukan secara setara, baik dalam forum resmi seperti rapat maupun dalam interaksi keseharian. Sementara itu nilai *Sipakainge* diwujudkan dalam budaya saling mengingatkan dan memberikan nasihat secara bijak, terutama ketika ada anggota yang mulai lalai terhadap tanggung jawabnya. Hal tersebut tidak dilakukan dengan cara yang keras, melainkan melalui pendekatan kekeluargaan agar tetap menjaga kenyamanan dan hubungan baik antaranggota. Adapun *Sipakamase*, yang mengandung makna saling mengasihi dan tolong-menolong, terlihat dari upaya organisasi menciptakan suasana kekeluargaan yang kuat di mana para anggota saling mendukung satu sama lain baik secara moral maupun dalam kegiatan umumnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber Rani selaku Sekretaris HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani juga menjelaskan bahwa:

“Nilai sipakatau, sipakainge, dan sipakamase merupakan landasan utama dalam rumah tangga HIPMI PARE, kemudian nilai tersebut diterapkan dan dijadikan sebagai acuan dalam kepengurusan HIPMI PARE terkhususnya di komisariat Bandar Madani.”⁹¹

Berdasarkan penjelasan narasumber menegaskan bahwa nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* merupakan fondasi utama dalam menjalankan roda organisasi. Narasumber menyebut bahwa ketiga nilai tersebut tidak hanya dijadikan semboyan atau jargon semata, tetapi benar-benar diterapkan secara nyata dalam kehidupan berorganisasi di lingkungan HIPMI PARE, khususnya di Komisariat Bandar Madani. Nilai *Sipakatau* menjadi pedoman dalam menjalin hubungan yang saling menghargai antaranggota, *Sipakainge* menjadi budaya saling mengingatkan dalam hal tanggung jawab dan etika berorganisasi sementara *Sipakamase*

⁹¹ Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025

memperkuat rasa kepedulian dan solidaritas antar sesama anggota. Ketiga nilai tersebut dijadikan acuan dalam proses pengambilan keputusan, pembagian tugas, hingga interaksi keseharian, sehingga menciptakan organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga harmonis dan beretika.

Sejalan dengan penjelasan Pajrin selaku Ketua Komisariat HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani tersebut dimana narasumber juga menjelaskan bahwa:

“Baik, bagaimana konsep 3S itu bagaimana ini teman teman itu tidak ada melihat latar belakang tentang pekerjaan itu makna dari sipakatau, kalau misalnya sipakainge itu bagaimana caranya teman teman tidak memandang bulu untuk menegurnya, mengingatkan teman teman tidak ada latar belakang dalam menjalankan kegiatan. Sipakamase itu bagaimana teman teman saling merangkul dengan teman teman lainnya.”⁹²

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa konsep nilai 3-SS*Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* diterapkan tanpa memandang latar belakang anggota, baik dari segi pekerjaan maupun asal-usul mereka. Narasumber menekankan bahwa nilai *Sipakatau* dimaknai sebagai sikap saling menghargai antaranggota di mana setiap individu diperlakukan secara setara sebagai manusia tanpa diskriminasi. Selanjutnya *Sipakainge* diimplementasikan dengan cara saling menegur dan mengingatkan satu sama lain secara terbuka dan konstruktif, tanpa memandang status atau kedudukan dalam organisasi. Sedangkan nilai *Sipakamase* tercermin dalam sikap saling merangkul, mendukung, dan menunjukkan kepedulian antaranggota untuk menciptakan suasana organisasi yang solid dan penuh kekeluargaan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* bukan hanya simbolik, tetapi benar-benar menjadi pedoman dalam pola interaksi dan dinamika organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.

Penjelasan lainnya dari Faisal selaku ketua Umum Pengurus Pusat HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani juga dijelaskan oleh informan bahwa:

⁹² Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret 2025

”Kalau soal 3-S itu, kami memang coba terapkan dalam keseharian organisasi. Misalnya *Sipakatau*, ya kami biasakan untuk saling menghargai, entah itu senior atau anggota baru. Di sini semua dianggap teman, nggak ada yang merasa lebih tinggi atau lebih rendah. *Sipakainge* juga penting, kita saling ingatkan kalau ada yang mulai nggak aktif atau keluar dari aturan. Tapi ingatkannya juga nggak kasar, lebih ke ngobrol santai aja. Nah kalau *Sipakamase*, biasanya kelihatan saat ada teman yang lagi butuh bantuan, kita langsung respon, baik secara moril maupun materi kalau bisa.”⁹³

Hasil wawancara menjelaskan bahwa nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* telah menjadi bagian penting dalam budaya organisasi mereka. Narasumber mencontohkan bahwa *Sipakatau* diterapkan melalui kebiasaan saling menghargai antar anggota tanpa memandang status baik itu senior maupun anggota baru, semuanya diperlakukan setara sebagai teman. Sementara *Sipakainge* dijalankan dalam bentuk saling mengingatkan apabila ada anggota yang mulai tidak aktif atau menyimpang dari aturan organisasi, namun pendekatannya dilakukan dengan cara yang santai dan tidak menyinggung. Adapun *Sipakamase* diwujudkan dalam bentuk kepedulian nyata, terutama saat ada anggota yang sedang menghadapi kesulitan. Anggota lainnya sigap memberikan dukungan baik secara emosional maupun bantuan materi. Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa implementasi *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* bukan hanya dalam tataran konsep tetapi telah tertanam dalam sikap dan perilaku keseharian anggota HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.

Adapun tanggapan dari salah satu Alumni yakni Sulfadli yang beranggapan bahwa :

“*Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* benar-benar menjadi dasar dalam setiap kegiatan organisasi. *Sipakatau*, atau sikap saling menghormati dan menghargai, diterapkan dengan cara anggota selalu mendengarkan pendapat satu sama lain, menghargai keputusan bersama, dan menjaga komunikasi yang sopan. Nilai ini membuat hubungan antaranggota lebih harmonis dan mengurangi potensi konflik. Nilai *Sipakainge* terlihat jelas saat anggota saling membantu, baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi maupun dalam menyelesaikan tugas atau masalah pribadi. Misalnya, saat ada anggota kesulitan dalam mengatur acara atau program kerja, anggota lain akan ikut

⁹³ Faisal, Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare, Wawancara 2 April 2025

membantu tanpa diminta, sehingga semua kegiatan bisa berjalan lancar. Ini membangun rasa kebersamaan yang kuat.”⁹⁴

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Sipakatau* dan *Sipakainge* menjadi fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang harmonis dan kolaboratif. *Sipakatau* menumbuhkan sikap saling menghormati, mendengarkan, dan menghargai pendapat serta keputusan bersama, sehingga mengurangi potensi konflik antaranggota. Sementara itu, *Sipakainge* mendorong anggota untuk saling menolong dalam setiap kegiatan dan tugas, menciptakan kebersamaan yang kuat dan memastikan kelancaran pelaksanaan program organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka pertanyaan selanjutnya yaitu bagaimana pengurus dan anggota menunjukkan sikap saling menghargai (*Sipakatau*) dalam pengambilan keputusan, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Tentunya dalam pengambilan keputusan tentunya kami sebagai anggota HIPMI pare tentunya kita saling menghargai dalam pengambilan keputusan dimana dikala teman-teman memberikan suatu pendapat tentunya kita pertimbangkan secara baik, apa dampaknya dampak negatif dan positif nya kemudian kita ambil keputusan apakah keputusan ini efektif dan tidak merugikan satu sama lain. Jadi, setiap anggota berhak mengeluarkan pendapatnya dan dirembukkan dan dimusyawarahkan.”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa penerapan nilai *Sipakatau* dalam pengambilan keputusan di organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani tercermin dari sikap saling menghargai pendapat antar anggota. Setiap anggota diberikan ruang untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa diskriminasi dan seluruh masukan dipertimbangkan secara objektif dengan memperhatikan dampak positif maupun negatif dari keputusan yang akan diambil. Proses pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Prinsip *Sipakatau* yaitu memanusiakan manusia dan

⁹⁴ Sulfadli, Alumni, *Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 5 April 2025

⁹⁵ Rizky, *Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 24 Maret 2025

menghormati satu sama lain benar-benar diinternalisasi dalam mekanisme organisasi khususnya dalam hal diskusi dan pengambilan kebijakan bersama.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lain juga menjelaskan bahwa:

“Praktiknya itu seperti pada suatu forum dimana forum tersebut dibukakan untuk anggota HIPMI PARE untuk mengeluarkan pendapat. Untuk pendapat tersebut diterima dengan baik dan disaring dalam pengambilan keputusan mana yang tepat untuk dijadikan sebagai solusi dari suatu permasalahan yang diangkat dalam forum seperti rapat.”⁹⁶

Berdasarkan penjelasan tambahan dari narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap saling menghargai (*Sipakatau*) dalam pengambilan keputusan juga diwujudkan melalui forum-forum resmi seperti rapat organisasi. Dalam forum tersebut semua anggota diberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat, tanpa memandang jabatan atau latar belakang. Setiap pendapat diterima dengan terbuka lalu disaring dan dibahas secara bersama-sama untuk menentukan solusi terbaik atas permasalahan yang dibahas. Proses tersebut menunjukkan adanya budaya komunikasi yang sehat, inklusif, dan partisipatif, yang memperkuat nilai *Sipakatau* sebagai dasar dalam menjalankan roda organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Dalam praktik organisasi itu sikap saling menghargai, jadi kaya memanusiakan manusia, jadi teman teman itu harus saling menghargai, jadi tidak melihat latar belakang dari kampus ini dan dari kampung ini.”⁹⁷

Penjelasan dari narasumber tersebut memperkuat makna nilai *Sipakatau* dalam konteks organisasi yaitu tentang memanusiakan manusia. Dalam praktiknya di HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani sikap saling menghargai tercermin dari cara anggota memperlakukan satu sama lain secara setara tanpa membedakan latar belakang kampus, daerah asal, atau status sosial dan menciptakan lingkungan

⁹⁶ Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025

⁹⁷ Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret 2025

organisasi yang inklusif dan penuh rasa hormat di mana setiap anggota merasa diterima dan dihargai sebagai bagian penting dari komunitas sehingga mendukung terciptanya kerja sama yang harmonis dan efektif.

Penjelasan lainnya juga dijelaskan oleh informan bahwa:

“Biasanya saat rapat atau diskusi, semua orang kita kasih ruang untuk bicara. Jadi tidak hanya pengurus inti saja yang aktif. Kadang ide dari anggota biasa justru yang lebih segar. Kita juga belajar untuk mendengarkan semua keluhan dan tidak langsung potong pembicaraan. Walaupun ada beda pendapat, kita usahakan tetap santai, karena intinya kita cari solusi, bukan cari siapa yang paling benar.”⁹⁸

Penjelasan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa nilai *Sipakatau* benar-benar diinternalisasi dalam dinamika pengambilan keputusan di HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Praktik saling menghargai tampak jelas saat forum rapat atau diskusi berlangsung dimana semua anggota baik pengurus inti maupun anggota biasa diberi kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat mencerminkan budaya organisasi yang terbuka dan demokratis dimana keberagaman ide dihargai dan perbedaan pendapat disikapi dengan bijak. Diskusi dilakukan dengan suasana santai dan fokus pada pencarian solusi bersama bukan memperdebatkan siapa yang paling benar. Sikap yang dilakukan tersebut memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan kualitas keputusan organisasi secara keseluruhan.

Pertanyaan selanjutnya dijelaskan terkait dengan apa saja bentuk nyata dari nilai *Sipakainge* dalam membangun budaya saling mengingatkan dan menjaga kedisiplinan di organisasi ini, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Nyatanya ini dimana nilai sipakainge lambang budaya dimana itu nilai mengingatkan ataupun menjaga kedisiplinan dalam organisasi, bentk nyatanya ialah ketika ada teman teman lalai dalam melaksanakan tanggung jawabnya tentu saja kita ingatkan dan itu salah satu bentuk kedisiplinan diri untuk menjaga bagaimana kita mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab kita, seperti itu.”⁹⁹

⁹⁸ Faisal, *Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare*, Wawancara 2 April 2025

⁹⁹ Rizky, *Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 24 Maret 2025

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa nilai *Sipakainge* diterapkan secara nyata dalam bentuk budaya saling mengingatkan di lingkungan organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani khususnya dalam menjaga kedisiplinan anggota. Ketika ada anggota yang lalai atau kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya maka sesama anggota tidak segan untuk saling menegur dengan cara yang bijak. Narasumber menjelaskan bahwa bukan hanya menjadi bentuk kontrol sosial, tetapi juga merupakan bagian dari pembinaan internal agar setiap individu menyadari pentingnya tanggung jawab dalam menjalankan peran masing-masing.

Dari pernyataan diatas, adapun tanggapan dari Sulfadli bahwa:

“*Sipakamase* tercermin dalam perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota. Misalnya, pengurus selalu memastikan setiap kegiatan tidak memberatkan anggota secara finansial atau waktu, dan ada kegiatan yang mendukung pengembangan pribadi anggota, seperti pelatihan atau pembinaan. Hal ini membuat anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk aktif berpartisipasi. Dengan penerapan *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase*, HIPMI PARE membangun budaya kekeluargaan, solidaritas, dan rasa tanggung jawab. Anggota tidak hanya bekerja untuk organisasi, tetapi juga saling mendukung dan menghargai satu sama lain, sehingga tercipta iklim organisasi yang positif dan produktif.”¹⁰⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Sipakatau* dan *Sipakainge* menjadi fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang harmonis dan kolaboratif. *Sipakatau* menumbuhkan sikap saling menghormati, mendengarkan, dan menghargai pendapat serta keputusan bersama, sehingga mengurangi potensi konflik antaranggota. Sementara itu, *Sipakainge* mendorong anggota untuk saling menolong dalam setiap kegiatan dan tugas, menciptakan kebersamaan yang kuat dan memastikan kelancaran pelaksanaan program organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

¹⁰⁰ Sulfadli, Alumni, Komisariat Bandar Madani, Wawancara 5 April 2025

“Sipakainge itu seperti saling mengingatkan pada di HIPMI PARE terkhususnya di komisariat Bandar Madani kita sebagai pengurus mengingatkan kepada anggota-anggota yang sekiranya lalai dalam menjalankan tanggung jawab kita mengingatkan apa yang menjadi tanggung jawabnya apa yang telah diambil di awal, sehingga anggota dapat menjalankan fungsinya masing-masing. Salah satu contohnya yaitu dalam HIPMI PARE komisariat Bandar madani terdapat bidang kesek yang dimana dia mempunyai tugas untuk menjaga semua inventaris yang ada pada sekretariat.”¹⁰¹

Narasumber menjelaskan bahwa pengurus aktif mengingatkan anggota yang lalai terhadap tanggung jawabnya bukan hanya sebagai bentuk koreksi tetapi juga sebagai upaya menjaga komitmen yang telah disepakati sejak awal. Contoh nyata yang diberikan adalah pada bidang kesekretariatan (bidang kesek) dimana anggotanya diingatkan untuk menjalankan tugas menjaga inventaris sekretariat dengan baik. *Sipakainge* tidak hanya bersifat normatif tetapi menjadi bagian dari mekanisme organisasi dalam memastikan setiap peran dijalankan secara bertanggung jawab dan disiplin.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Bentuknya itu saling menghargai budaya dari perbedaan diantara latar belakang, sipakainge itu kan bagaimana teman teman itu saling membangun an mengingat menjaga kedisiplinan, jadi kan kita disini betul betul menjaga nilai kedisiplinan dari saling menghargai diantara teman teman.”¹⁰²

Kutipan hasil wawancara menjelaskan bahwa bahwa nilai *Sipakainge* juga berfungsi untuk membangun budaya saling menghargai terutama terhadap perbedaan latar belakang antar anggota. Dalam hal ini *Sipakainge* tidak hanya mengedepankan pengingat akan tugas dan tanggung jawab tetapi juga menjaga kedisiplinan dalam konteks saling menghargai satu sama lain. Melalui pengingat yang dilakukan dengan cara yang baik dan tidak memandang latar belakang organisasi menciptakan rasa yang mendukung kedisiplinan, baik dalam pengelolaan tugas maupun interaksi sosial antar anggota. Penjelasan tersebut menambah

¹⁰¹ Rani, Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 28 Maret 2025

¹⁰² Pajrin, Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 30 Maret 2025

kedalaman pada pemahaman bahwa *Sipakainge* berperan penting dalam menciptakan keharmonisan dan kedisiplinan yang sehat dalam organisasi.

Penjelasan lainnya juga dijelaskan oleh informan bahwa:

“Contohnya, kalau ada yang telat datang rapat terus-menerus atau mulai jarang muncul, kita langsung hubungi secara pribadi, nanya kabarnya. Biasanya bukan langsung ditegur keras, tapi kita mulai dari tanya kenapa, terus kasih semangat. Kita juga punya grup WA yang aktif di situ kalau ada kegiatan dan lainnya.”¹⁰³

Kutipan hasil wawancara menjelaskan bahwa contoh konkret tentang penerapan nilai *Sipakainge* dalam organisasi. Ketika ada anggota yang sering terlambat datang rapat atau mulai mengurangi partisipasinya pendekatan yang diambil tidak langsung dengan teguran keras melainkan dengan cara yang lebih humanis. Mereka menghubungi anggota tersebut secara pribadi untuk menanyakan kabar dan memberikan semangat menunjukkan bahwa pengingat yang dilakukan dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani tidak hanya berfokus pada kedisiplinan tetapi juga pada kepedulian terhadap anggota dengan tujuan untuk menjaga keharmonisan dan meningkatkan semangat mereka dalam berkontribusi.

Pertanyaan selanjutnya dijelaskan terkait dengan bagaimana organisasi menginternalisasi nilai *Sipakamase* dalam mendukung solidaritas dan kepedulian sosial antaranggota, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Tuntunya penerapan dalam mendukung baik itu solidaritas atau kepedulian sesama anggota, masing-masing dari anggota HIPMI pare ini tentunya ada masalah biasanya melibatkan tentang kehidupan pribadinya dan kita sebagai anggota tentunya mendukung dan mensupport itulah bentuk dari salah satu solidaritas kami sebagai anggota dan salah satu kebudayaan kami sebagai anggota.”¹⁰⁴

Hasil wawancara menjelaskan bahwa nilai *Sipakamase* diterapkan dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani untuk mendukung solidaritas dan kepedulian sosial antaranggota. Dalam praktiknya ketika ada anggota yang

¹⁰³ Faisal, *Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare*, Wawancara 2 April 2025

¹⁰⁴ Rizky, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 24 Maret 2025

menghadapi masalah pribadi baik itu masalah kehidupan pribadi maupun kesulitan lainnya anggota lainnya merasa bertanggung jawab untuk memberikan dukungan dan support menunjukkan bahwa dalam organisasi ini, solidaritas dan kepedulian sosial bukan hanya terbatas pada urusan pekerjaan atau organisasi saja tetapi juga mencakup perhatian terhadap kehidupan pribadi anggota.

Narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

“Seperti yang kita ketahui arti dari *ssipakamase* sendiri yaitu saling mengasihi yang dimana kami antar anggota menerapkan kepedulian sosial kepada teman-teman yang membutuhkan uluran tangan kemudian kita membantu sesama, contohnya pada musim hujan kemarin ada salah satu anggota kami yang mengalami banjir di rumahnya, kemudian kami berinisiatif membantu membersihkan rumahnya dari bekas-bekas banjir tersebut.”¹⁰⁵

Hasil wawancara menjelaskan bahwa penerapan nyata dari nilai *Sipakamase*, yang mengedepankan saling mengasihi dan peduli terhadap sesama anggota. Contoh yang diberikan oleh narasumber menunjukkan bagaimana organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani tidak hanya berfokus pada urusan organisasi tetapi juga pada masalah sosial yang dihadapi oleh anggota, seperti musibah banjir yang menimpa salah satu anggota. Anggota lainnya segera merespons dengan tindakan nyata yaitu dengan turun tangan untuk membantu membersihkan rumah anggota yang terkena dampak banjir.

Tindakan tersebut tidak hanya mencerminkan solidaritas dan rasa kepedulian sosial yang tinggi, tetapi juga menegaskan penerapan nilai *Sipakamase* dalam kehidupan sehari-hari organisasi menunjukkan bahwa dalam HIPMI PARE nilai-nilai ini tidak hanya sekadar teori atau nilai moral tetapi benar-benar dijadikan pedoman yang mendorong anggota untuk saling mendukung dan membantu dalam situasi apapun baik yang berkaitan dengan organisasi maupun kehidupan pribadi.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Dalam kepengurusan saya disini, saya sering menghubungi teman teman saing mengingatkan dan menasehati dengan teman teman itu sangat penting.

¹⁰⁵ Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret 2025

Karena memang salam ini itu saya sering mengunjungi teman teman lainnya itu untuk melakukan silaturahmi untuk saling mendukung dan meningkatkan solidaritas dan kepedulian antara anggota.”¹⁰⁶

Hasil wawancara menjelaskan bahwa pentingnya komunikasi yang berkelanjutan antaranggota dalam membangun solidaritas dan kepedulian. Dalam kepengurusannya narasumber sering menghubungi dan mengingatkan teman-temannya serta melakukan silaturahmi untuk mempererat hubungan antaranggota. Tindakan tersebut mencerminkan penerapan nilai *Sipakamase* yang tidak hanya tercermin dalam bantuan fisik saat dibutuhkan tetapi juga dalam upaya menjaga komunikasi yang terbuka dan mendukung satu sama lain. Dengan rutin melakukan silaturahmi dan memberikan nasihat atau pengingat, narasumber menunjukkan bagaimana pemimpin dapat memperkuat hubungan antaranggota, mendorong solidaritas, dan memastikan setiap anggota merasa didukung baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam tugas mereka di organisasi juga menunjukkan bahwa solidaritas dalam organisasi tidak hanya bergantung pada momen-momen besar atau ketika ada masalah, tetapi juga dalam interaksi sehari-hari yang saling mendukung dan memperkuat hubungan antaranggota.

Penjelasan lainnya juga dijelaskan oleh informan bahwa:

“Solidaritas itu penting dimana kita sering saling bantu di luar organisasi juga. Misalnya ada anggota yang kena musibah atau sakit, kami gerak bareng, kadang sampai galang dana internal.”¹⁰⁷

Hasil wawancara menjelaskan bahwa solidaritas dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani tidak terbatas pada kegiatan organisasi saja, tetapi juga mencakup kehidupan pribadi anggota. Ketika ada anggota yang menghadapi musibah atau sakit anggota lainnya langsung bergerak bersama untuk memberikan dukungan. Salah satu contoh nyata adalah dengan menggalang dana secara internal untuk membantu anggota yang membutuhkan.

¹⁰⁶ Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025

¹⁰⁷ Faisal, *Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare*, Wawancara 2 April 2025

Penerapan nilai *Sipakamase* dalam organisasi bukan hanya berupa bantuan fisik atau material saat dibutuhkan tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan yang mendalam dimana anggota saling mendukung dalam situasi sulit mencerminkan pemahaman yang lebih luas mengenai solidaritas, yang tidak terbatas pada formalitas organisasi, tetapi meluas dalam kehidupan sosial anggota sehari-hari. Solidaritas memperlihatkan bagaimana sebuah organisasi dapat membangun ikatan emosional yang kuat di antara anggotanya mendorong mereka untuk saling peduli di luar kegiatan resmi organisasi.

Pertanyaan selanjutnya dijelaskan terkait dengan sejauh mana penerapan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* ini berdampak pada keharmonisan dan efektivitas kerja dalam organisasi, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Tentunya sangat efektif terkait dengan kegiatan hubungan sesama tentunya nilai-nilai ini selalu kita bawa dan kita pegang dalam penerapan kegiatan, contohnya pada saat melakukan kegiatan kita sama sama berjuang, berpikir, bekerja untuk bagaimana kita menyukseskan kegiatan kita. Jadi poin dari nilai 3-S ini itu kita jaga demi kelancaran suatu kegiatan.”¹⁰⁸

Hasil wawancara menjelaskan bahwa penerapan nilai-nilai (*Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase*) sangat berpengaruh pada keharmonisan dan efektivitas kerja dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tidak hanya dijadikan prinsip dasar dalam berinteraksi tetapi juga diterapkan secara konkret dalam kegiatan organisasi. Sebagai contoh saat melaksanakan suatu kegiatan, anggota saling berjuang dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lain juga menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini saya merasakan dampak yang sangat besar, seperti nilai 3-S yang dapat membangun hubungan emosional yang lebih dalam dan nilai kekeluargaan sehingga dapat menjalankan periode kepemimpinan sebagaimana mestinya.”¹⁰⁹

¹⁰⁸ Rizky, Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 24 Maret 2025

¹⁰⁹ Rani, Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 28 Maret 2025

Hasil wawancara menjelaskan bahwa penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tidak hanya berdampak pada aspek praktis kegiatan organisasi, tetapi juga pada hubungan emosional antaranggota. Dengan mengedepankan nilai saling menghargai (*Sipakatau*), saling mengingatkan (*Sipakainge*), dan saling mengasihi (*Sipakamase*) anggota organisasi merasa lebih dekat satu sama lain membangun hubungan yang lebih erat, dan menciptakan suasana kekeluargaan. Hal tersebut memberikan dampak positif yang signifikan dalam menjalankan kepengurusan karena suasana yang harmonis dan penuh rasa saling mendukung memungkinkan organisasi berjalan lebih lancar dan efektif.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Kalau menurut saya bahwa penerapan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* berdampak sangat positif terhadap keharmonisan dan efektivitas kerja dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut menciptakan suasana yang saling mendukung, penuh rasa hormat, dan peduli terhadap satu sama lain. Hal ini membuat koordinasi kerja menjadi lebih mudah, kolaborasi lebih lancar, serta konflik internal dapat diminimalisir atau diselesaikan secara kekeluargaan.”¹¹⁰

Hasil wawancara menjelaskan bahwa penerapan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* memiliki dampak yang sangat positif terhadap keharmonisan dan efektivitas kerja dalam organisasi. Dengan adanya suasana saling mendukung, penuh rasa hormat dan kepedulian antaranggota proses koordinasi kerja menjadi lebih lancar dan kolaborasi antaranggota lebih mudah terjalin. Selain itu potensi konflik internal dapat diminimalisir atau bahkan diselesaikan dengan cara kekeluargaan tanpa menimbulkan ketegangan atau perpecahan.

Penjelasan lainnya juga dijelaskan oleh informan bahwa:

“Selain itu, kami juga suka kumpul informal, kayak ngopi bareng, bukan sekadar rapat, dari situ, rasa kebersamaan tumbuh dan kita jadi lebih peduli satu sama lain.”¹¹¹

¹¹⁰ Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret 2025

¹¹¹ Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kegiatan informal seperti ngopi bersama juga berperan penting dalam memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas dalam organisasi. Meskipun tidak terkait langsung dengan rapat atau kegiatan formal momen-momen seperti ini memberikan kesempatan bagi anggota untuk saling berinteraksi dengan lebih santai dan terbuka. Kegiatan informal memungkinkan anggota untuk lebih peduli satu sama lain, mempererat hubungan dan menciptakan rasa kekeluargaan yang lebih dalam. Hal tersebut turut mendukung penerapan nilai-nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* di mana saling menghargai, mengingatkan, dan membantu antaranggota dapat terwujud dalam suasana yang lebih akrab dan penuh kehangatan.

2. Dampak Implementasi Nilai-nilai *Sipakataui*, *Sipakainge* Dan *Sipakamase* Terhadap Dinamika Organisasi.

Dampak penerapan nilai-nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* ini terhadap dinamika organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani sangat signifikan. Dalam hal tersebut nilai-nilai tersebut telah berhasil menciptakan hubungan yang harmonis antar anggota meningkatkan rasa saling percaya dan mempererat ikatan kerja sama. Selain itu anggota organisasi cenderung lebih terbuka dalam berdiskusi saling memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi dan mendukung setiap aktivitas yang dilakukan didalam organisasi. Berikut wawancara yang dilakukan dengan narasumber:

“Keterbukaan komunikasi antara anggota sehingga dapat menjalankan roda kepengurusan sebagaimana yang diharapkan sebagaimana mestinya dan berjalan dengan efektif.”¹¹²

Hasil wawancara menjelaskan bahwa penerapan nilai-nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* berpengaruh positif terhadap dinamika organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Nilai-nilai tersebut mendorong terciptanya komunikasi yang lebih terbuka antara anggota, yang pada gilirannya membantu organisasi berjalan dengan lebih efektif. Keterbukaan tersebut memungkinkan setiap anggota untuk mengungkapkan pendapat, memberikan

¹¹² Faisal, Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare, Wawancara 2 Maret 2025

solusi terhadap masalah yang ada serta mendukung kemajuan masing-masing individu terutama dalam hal pengembangan diri sendiri maupun organisasi.

Pertanyaan selanjutnya terkait dengan bagaimana pengaruh nilai Sipakatau terhadap hubungan antaranggota dalam hal komunikasi dan kerja sama. Berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Tentunya sangat berpengaruh dimana nilai sipakatau ini dalam setiap anggota perlu diaktualisasikan hingga bisa memberikan dan bisa menjalin suatu kerja sama dan komunikasi yang baik.”¹¹³

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa nilai *Sipakatau* memiliki pengaruh yang besar terhadap hubungan antaranggota khususnya dalam aspek komunikasi dan kerja sama. Nilai tersebut mendorong setiap anggota untuk saling menghargai dan memanusiakan satu sama lain sehingga tercipta lingkungan organisasi yang inklusif dan harmonis. Ketika rasa saling menghargai menjadi budaya maka komunikasi berjalan dengan lebih terbuka dan kerja sama pun menjadi lebih solid karena dilandasi oleh kepercayaan dan rasa hormat antaranggota.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Kalau selama ini menurutku itu nilai Sipakatau yang berarti saling memanusiakan atau menghargai sesama, sangat berpengaruh terhadap komunikasi dan kerja sama di dalam organisasi dan juga menjelaskan bahwa anggota HIPMI PARE meskipun datang dari latar belakang yang berbeda, bisa berinteraksi secara terbuka dan tanpa sekat. Tidak ada rasa sungkan atau perbedaan perlakuan, semua diperlakukan setara. Kami semua saling menghargai. Jadi komunikasi itu jadi lancar, kerja sama juga terasa ringan karena tidak ada yang merasa lebih tinggi atau lebih rendah.”¹¹⁴

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa nilai Sipakatau yang berarti saling memanusiakan atau menghargai sesama memberikan dampak yang besar terhadap komunikasi dan kerja sama di dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Narasumber menekankan bahwa walaupun anggota berasal dari latar belakang yang berbeda baik dari segi pendidikan, sosial maupun daerah asal

¹¹³ Rizky, *Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 24 Maret 2025

¹¹⁴ Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret 2025

semuanya tetap dapat berinteraksi secara terbuka dan tanpa sekat. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa suasana yang setara di mana tidak ada rasa sungkan, dominasi, atau perlakuan berbeda antaranggota.

Pertanyaan selanjutnya dijelaskan terkait dengan apakah nilai *Sipakainge* membantu dalam penyelesaian konflik internal organisasi, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Tentunya sangat berpengaruh, contohnya dalam suatu rapat tentunya setiap anggota itu ada perbedaan pendapat, nah dalam perbedaan pendapat inilah mungkin terdapat perdebatan yang membuat hubungan kita lebih buruk, dan nilai *sipakainge* ini sangat berpengaruh untuk mengingatkan kembali bagaimana untuk dinamika dalam rapat itu hanya sekedar mengeluarkan pendapat, tapi tidak mengubah bagaimana hubungan kita tetap diluar kita berteman dan berorganisasi secara baik, kita tetap saudara.¹¹⁵”

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa nilai *sipakainge* memainkan peran penting dalam penyelesaian konflik internal organisasi khususnya saat terjadi perbedaan pendapat dalam forum seperti rapat. Narasumber menjelaskan bahwa perbedaan pandangan antar anggota dalam suatu diskusi adalah hal yang wajar dan sering terjadi. Penjelasan tersebut yang menjadi penting adalah bagaimana organisasi mengelola perbedaan tersebut agar tidak merusak hubungan antaranggota.

Nilai *Sipakainge* berarti saling mengingatkan dengan cara yang bijak berperan sebagai pengingat bahwa perdebatan atau ketegangan yang muncul dalam rapat tidak boleh dibawa ke luar dari konteks diskusi sebagai bagian dari implementasi *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*. Nilai tersebut menekankan bahwa dinamika dalam organisasi termasuk konflik harus disikapi dengan kesadaran bahwa setiap anggota tetap satu keluarga dalam organisasi dan rasa persaudaraan harus tetap dijaga.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

¹¹⁵ Rizky, Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 24 Maret 2025

“Sangat berpengaruh contohnya terjadinya satu kles antar anggota yang menyebabkan terbentuknya kubu-kubu disebabkan karena ego masing-masing solusinya yaitu adanya seorang pemimpin yang dapat bersikap netral, tidak memihak sehingga dapat menerapkan nilai-nilai sipakainge sehingga masalah tersebut dapat terselesaikan dengan baik.”¹¹⁶

Berdasarkan wawancara menjelaskan bahwa nilai *sipakainge* sangat berpengaruh dalam penyelesaian konflik internal organisasi khususnya ketika terjadi konflik yang cukup serius hingga memicu perpecahan atau terbentuknya kubu-kubu di dalam organisasi menunjukkan bahwa ego individu kadang dapat menghambat kekompakan tim, namun melalui pendekatan *sipakainge* situasi tersebut bisa ditangani secara bijak.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Saling mengingatkan, sangat membantu dalam menyelesaikan konflik internal mencontohkan situasi ketika ada perbedaan pendapat di antara pengurus dalam menyusun program kerja. Alih-alih membiarkan konflik memanaskan, para anggota saling mengingatkan dengan cara yang sopan dan terbuka. Kita biasanya bilang langsung ke teman yang bersangkutan, tapi dengan cara yang baik. Kita saling ingatkan, bukan menyalahkan. Jadi konfliknya tidak melebar, cepat selesai.”¹¹⁷

Hasil wawancara menunjukkan bahwa nilai *sipakainge* yang berarti *saling mengingatkan* memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas internal organisasi saat terjadi konflik, khususnya dalam konteks perbedaan pendapat saat menyusun program kerja. Narasumber menekankan bahwa dalam menghadapi perbedaan pendapat anggota organisasi tidak menggunakan pendekatan yang menyalahkan atau memojokkan melainkan lebih kepada pendekatan yang terbuka dan sopan. Mereka memilih untuk langsung berbicara kepada anggota yang bersangkutan dengan cara yang baik dan menghormati.

Berkaitan dengan penjelasan tersebut dijelaskan bahwa bagaimana penerapan nilai *sipakamase* mempengaruhi pola kepemimpinan di organisasi ini berikut hasil wawancara yang dilakukan:

¹¹⁶ Rani, Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 28 Maret 2025

¹¹⁷ Faisal, Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare, Wawancara 2 April 2025

“Tentunya sangat berpengaruh dimana saya pribadi merasakan sebagai salah satu orang yang diberikan amanah sebagai dewan pertimbangan tentunya nilai sipakamase ini sangat berpengaruh didalam menentukan satu sikap yaitu kepemimpinan.”¹¹⁸

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *sipakamase* yang berarti *saling mengasihi atau peduli* memiliki pengaruh yang kuat terhadap pola kepemimpinan dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Narasumber yang menjabat sebagai dewan pertimbangan menyatakan bahwa nilai ini sangat berperan dalam pengambilan sikap sebagai pemimpin khususnya dalam menjalankan amanah dan membina hubungan dengan anggota. Nilai *sipakamase* tidak hanya menjadi dasar dalam interaksi sosial, tetapi juga membentuk gaya kepemimpinan yang empatik, peduli dan berorientasi pada kebersamaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

“Layaknya seorang pemimpin, pemimpin harus bersikap netral terhadap anggotanya dan tidak memihak tidak menimbulkan permasalahan baru yang dapat mempengaruhi roda kepengurusan kedepannya.”¹¹⁹

Implementasi nilai *sipakamase* turut membentuk prinsip kepemimpinan yang adil, bijaksana, dan penuh kasih dalam organisasi. Narasumber menyampaikan bahwa seorang pemimpin seharusnya bersikap netral dan tidak memihak demi menjaga keharmonisan dan mencegah munculnya konflik baru yang bisa mengganggu jalannya kepengurusan.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Bagian paling pentingnya itu Sipakamase yang bermakna saling mengasihi dan peduli, sangat memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan pribadi berusaha menjadi pemimpin yang dekat dengan anggota, tidak hanya memberi perintah, tapi juga mendengarkan dan terlibat langsung. Saya sebisa mungkin hadir untuk teman-teman, bukan cuma dalam rapat, tapi juga dalam hal-hal kecil. Kalau ada yang butuh bantuan, saya coba bantu.”¹²⁰

¹¹⁸ Rizky, *Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 24 Maret 2025

¹¹⁹ Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025

¹²⁰ Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret

Hasil wawancara tersebut mengungkap bahwa nilai Sipakamase memiliki dampak besar dalam membentuk prinsip dan gaya kepemimpinan dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Nilai mendorong seorang pemimpin untuk bersikap adil, bijaksana, dan penuh kasih serta menjunjung tinggi netralitas dalam menyikapi konflik atau perbedaan pendapat agar tercipta suasana organisasi yang harmonis dan produktif.

Salah satu narasumber menekankan bahwa sikap netral dan tidak memihak sangat penting untuk menghindari konflik baru dan memastikan roda organisasi tetap berjalan dengan baik. Sementara narasumber lainnya menunjukkan bahwa Sipakamase diterapkan melalui gaya kepemimpinan yang humanis di mana pemimpin tidak hanya mengarahkan tetapi juga turut hadir secara emosional dan fisik menjadi bagian dari anggota mendengarkan keluh kesah dan membantu dalam berbagai hal baik besar maupun kecil.

Pertanyaan selanjutnya dijelaskan terkait dengan bagaimana anggota organisasi merasakan manfaat dari penerapan nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Kalau dari manfaat tentunya semua kita rasakan dari segi interpersonal, saling membantu, saling mengingatkan jika ada yang mungkin salah jalan atau beda pemahaman, tentunya itu salah satu manfaat dari yang kita rasakan.”¹²¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa penerapan nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani memberikan dampak positif yang signifikan terhadap rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama antar anggota. Salah satu manfaat yang dirasakan oleh anggota adalah terciptanya hubungan interpersonal yang lebih baik di mana saling membantu dan saling mengingatkan menjadi bagian dari dinamika organisasi.

¹²¹ Faisal, Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare, Wawancara 2 April 2025

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

“Manfaat yang saya rasakan itu, sebelum saya bergabung di HIPMI PARE saya adalah orang yang cukup pendiam dan kurang percaya diri, setelah saya bergabung saya menjadi lebih percaya diri dan semangat mempelajari hal baru, sehingga ketika nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* ini diterapkan, sangat berdampak pada pengembangan diri saya.”¹²²

Berdasarkan penjelasan ini, penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani tidak hanya memberikan manfaat dalam hal kebersamaan dan tanggung jawab bersama tetapi juga memiliki dampak positif pada pengembangan diri anggota. Narasumber menyebutkan bahwa sebelum bergabung, mereka adalah orang yang pendiam dan kurang percaya diri namun setelah terlibat dalam organisasi dan menerapkan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* mereka merasa lebih percaya diri.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Kalau manfaatnya itu memang pasti sangat bermanfaat karena kan kita disini memang para anggota merasa lebih terlibat, lebih peduli, dan lebih bertanggung jawab terhadap kegiatan organisasi. Kadang walaupun bukan tugasnya, ada teman yang mau bantu, karena merasa punya tanggung jawab bersama. Itu yang bikin saya bangga. Adanya rasa kepemilikan yang kuat dari setiap anggota, yang tumbuh berkat nilai-nilai saling menghargai, mengingatkan, dan peduli tadi.”¹²³

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa manfaat penting dari penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Menurut narasumber penerapan nilai-nilai memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan rasa keterlibatan, kepedulian, dan tanggung jawab di antara para anggota. Meskipun terkadang kegiatan tertentu bukanlah tugas langsung mereka anggota merasa terdorong untuk

¹²² Rani, Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 28 Maret 2025

¹²³ Pajrin, Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 30 Maret 2025

membantu karena adanya rasa tanggung jawab bersama dan kepemilikan terhadap organisasi. Rasa tersebut karena penerapan nilai saling menghargai mengingatkan dan peduli yang membuat anggota merasa memiliki organisasi dan merasa terlibat dalam setiap kegiatan.

Adapun tanggapan dari Sulfadli bahwa :

“Nilai 3-S ini sangat berpengaruh terhadap dinamika organisasi. Sipakatau, yang menekankan saling menghormati, membuat setiap anggota lebih mudah menerima perbedaan pendapat dan ide. Hal ini meminimalisir konflik dan menciptakan suasana rapat atau diskusi yang kondusif. Dengan komunikasi yang baik, keputusan organisasi bisa diambil secara lebih cepat dan tepat. Sipakainge memperkuat kerja sama dalam organisasi. Anggota yang saling membantu membuat setiap kegiatan dan program kerja berjalan lebih lancar, bahkan ketika ada anggota yang mengalami kendala. Ini meningkatkan produktivitas organisasi dan membangun solidaritas yang kuat di antara anggota.”¹²⁴

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi nilai *Sipakatau* dan *Sipakainge* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap dinamika organisasi. *Sipakatau* menumbuhkan sikap saling menghormati dan keterbukaan terhadap perbedaan pendapat, sehingga meminimalisir konflik dan menciptakan suasana diskusi yang kondusif. Sementara *Sipakainge* memperkuat kerja sama dan solidaritas antaranggota, memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Pertanyaan selanjutnya terkait dengan apakah ada perubahan signifikan dalam dinamika organisasi sejak diterapkannya nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Tya selama ini memang ada perubahan yang cukup signifikan menurut saya pribadi memang. Penerapan nilai-nilai 3-S ditekankan dalam organisasi, terjadi banyak perubahan positif. Salah satu yang paling terasa adalah meningkatnya kekompakan dan semangat gotong royong.”¹²⁵

¹²⁴ Sulfadli, Alumni, *Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 5 April 2025

¹²⁵ Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani memberikan perubahan yang signifikan. Salah satu perubahan yang paling terasa oleh narasumber adalah peningkatan kekompakan dan semangat gotong royong di antara anggota. Adapun tanggapan Sulfadli, bahwa:

“Ketiga nilai ini membentuk budaya organisasi yang solid, harmonis, dan produktif. Dinamika organisasi menjadi lebih positif karena anggota lebih menghormati satu sama lain, bekerja sama dengan baik, dan saling memperhatikan. Hal ini meningkatkan keterlibatan anggota, memperkuat kohesi tim, serta membuat organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan tanpa menimbulkan konflik yang berarti.”¹²⁶

Peningkatan kekompakan menunjukkan bahwa nilai-nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* telah berhasil mempererat hubungan antaranggota, menciptakan ikatan emosional yang lebih kuat, dan mengarah pada kerja sama yang lebih solid dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

3. Faktor-Faktor Apa Yang Mendukung Dan Menghambat Implementasi *Sipakataul*, *Sipakainge*, Dan *Sipakamase*

Faktor pendukung dari implementasi nilai-nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Salah satunya adalah budaya lokal yang masih kental dijunjung tinggi oleh anggota, serta adanya pemahaman bersama tentang pentingnya nilai-nilai tersebut dalam memperkuat organisasi. Namun, terdapat pula beberapa faktor yang menghambat implementasi nilai-nilai tersebut, seperti perbedaan pandangan antar anggota, kurangnya pemahaman yang mendalam tentang *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dan beberapa kendala dalam komunikasi yang membuat pengamalan nilai-nilai tersebut tidak selalu berjalan secara maksimal. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa faktor apa saja yang mendukung keberhasilan penerapan nilai

¹²⁶ Sulfadli, Alumni, Komisariat Bandar Madani, Wawancara 5 April 2025

Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase dalam organisasi ini, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Kalau untuk yang mendukung keberhasilan ini yaitu faktor internal dan eksternalnya. Faktor eksternal ini tentunya mungkin dari keluarga, anggota yang mendukung anggota untuk berorganisasi sehingga anggota bisa menerapkan nilai *sipakatau, sipakainge, dan sipakamase* ini. Kemudian keberhasilan dari nilai *sipakatau, sipakainge, dan sipakamase* ini tentunya dari mereka, itu salah satu dari faktor eksternalnya. Kemudian keberhasilan dari faktor internal ini itu dari anggota itu sendiri, dimana anggota mempunyai kesadaran masing-masing sehingga harus dan mampu menerapkan nilai *sipakatau, sipakainge, dan sipakamase* ini.”¹²⁷

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa implementasi nilai-nilai *sipakatau, sipakainge, dan sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani didukung oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang mendukung antara lain dukungan dari keluarga dimana keluarga yang mendukung anggota untuk berorganisasi memudahkan mereka untuk menerapkan nilai-nilai tersebut. Selain itu faktor internal yang penting adalah kesadaran masing-masing anggota terhadap pentingnya penerapan nilai *sipakatau, sipakainge, dan sipakamase*. Kesadaran tersebut mendorong anggota untuk secara aktif dan bertanggung jawab menerapkan nilai-nilai tersebut dalam interaksi sehari-hari mereka. Meskipun demikian terdapat beberapa hambatan dalam implementasi nilai-nilai tersebut seperti perbedaan pandangan antaranggota yang bisa mempengaruhi pemahaman bersama tentang nilai *sipakatau, sipakainge, dan sipakamase* serta kurangnya pemahaman mendalam yang bisa memperlambat pengamalan nilai-nilai tersebut secara maksimal. Kendala komunikasi juga menjadi tantangan dalam memastikan bahwa nilai-nilai tersebut dapat diterapkan secara konsisten dalam kegiatan organisasi.

Adapun tanggapan Sulfadli, bahwa :

“Di HIPMI Pare, anggota diajarkan saling menghargai dan peduli satu sama lain. Hal ini sesuai dengan *Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase*. Jadi, kita bekerja sama bukan hanya untuk bisnis, tapi juga untuk hubungan baik antar anggota. Saya pribadi banyak belajar dari senior dan alumni yang selalu

¹²⁷ Rizky, *Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 24 Maret 2025

menunjukkan sikap sopan, tolong-menolong, dan bertanggung jawab. Ini memudahkan anggota baru meniru perilaku yang baik. HIPMI sering mengadakan pelatihan dan mentoring. Dari situ, kita jadi tahu pentingnya nilai-nilai adat dalam dunia usaha.”¹²⁸

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

“Bahwa pentingnya kesadaran anggota untuk menerapkan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*, untuk menjalankan 1 periode kepengurusan kedepannya.”¹²⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber lainnya juga menekankan pentingnya kesadaran anggota dalam menerapkan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan menjalankan satu periode kepengurusan ke depan. Kesadaran menjadi kunci untuk menciptakan hubungan yang harmonis, meningkatkan komunikasi yang efektif, serta memperkuat rasa tanggung jawab bersama di dalam organisasi.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Ketua menjelaskan bahwa faktor utama yang mendukung penerapan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* adalah kesadaran anggota terhadap pentingnya menjaga keharmonisan dan solidaritas. Banyak anggota yang sudah terbiasa dengan nilai-nilai ini dari lingkungan keluarga maupun budaya Bugis yang memang menjunjung tinggi paling mendukung itu karena kita di Parepare, di sini memang budaya saling menghargai dan peduli itu sudah kuat dari dulu. Jadi pas masuk organisasi, mereka tinggal meneruskan saja.”¹³⁰

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa faktor utama yang mendukung penerapan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi adalah kesadaran anggota terhadap pentingnya menjaga keharmonisan dan solidaritas. Banyak anggota yang sudah terbiasa dengan nilai-nilai ini yang berasal

¹²⁸ Sulfadli, Alumni, *Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 5 April 2025

¹²⁹ Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025

¹³⁰ Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret

dari lingkungan keluarga maupun budaya Bugis yang memang menjunjung tinggi nilai saling menghargai dan peduli. Budaya tersebut sudah sangat kuat di Parepare sehingga ketika anggota bergabung dalam organisasi, mereka tinggal melanjutkan dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan berorganisasi menunjukkan bahwa budaya lokal yang mendalam memainkan peran penting dalam mendukung implementasi nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi karena anggota secara alami dapat mengintegrasikan nilai-nilai ini dengan mudah dalam interaksi mereka sehari-hari.

Penjelasan selanjutnya terkait dengan faktor apa saja yang menghambat keberhasilan penerapan nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam organisasi ini, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Mungkin yang menghambat itu faktor keadaan sekarang dimana sudah era modern jadi sulit untuk diterapkan ini dikarenakan banyak pengaruh dari luar sehingga anggota tidak mampu menerapkan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* ini.”¹³¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa salah satu faktor yang menghambat keberhasilan penerapan nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge* dan *Sipakamase* dalam organisasi adalah pengaruh era modern yang semakin berkembang. Dengan kemajuan teknologi dan perubahan gaya hidup banyak anggota yang terpengaruh oleh faktor eksternal yang membuat mereka sulit untuk menerapkan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* ini secara konsisten. Pengaruh luar seperti perkembangan teknologi informasi dan budaya yang lebih individualistik dapat memengaruhi cara berpikir dan berinteraksi anggota sehingga nilai-nilai tradisional seperti saling menghargai, peduli, dan menjaga keharmonisan sulit diterapkan dalam konteks organisasi yang modern.

Adapun tanggapan dari Sulfadli, bahwa:

“Kadang anggota lebih fokus pada keuntungan sendiri sehingga kerjasama (*Sipakainge*) kurang maksimal. Hal ini bisa menghambat penerapan nilai-nilai adat. Tidak semua anggota paham apa itu *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan

¹³¹ Rizky, Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 24 Maret 2025

Sipakamase. Kalau sosialisasinya kurang, penerapannya juga tidak merata. Anggota baru yang berbeda usia atau latar belakang usaha kadang sulit langsung memahami prinsip-prinsip ini. Jadi perlu waktu untuk menyesuaikan diri.”¹³²

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

“Faktor yang menghambat adalah era modern dimana nilai-nilai budaya lokal seperti *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tidak lagi diterapkan sebagaimana mestinya. Padahal nilai-nilai tersebut sangat penting untuk diterapkan di organisasi seperti di HIPMI PARE.”¹³³

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa salah satu faktor utama yang menghambat penerapan nilai-nilai budaya lokal seperti *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi adalah perubahan zaman menuju era modern. Di tengah kemajuan teknologi dan globalisasi banyak anggota yang terpengaruh oleh nilai-nilai yang lebih modern atau bahkan individualistis yang membuat mereka kurang fokus pada pentingnya nilai-nilai budaya lokal. Budaya saling menghargai peduli dan menjaga keharmonisan yang menjadi inti dari nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* menjadi semakin sulit untuk diterapkan dalam keseharian organisasi.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Tidak semua orang bisa langsung cocok dengan gaya komunikasi atau cara kerja teman-temannya, Ada juga kendala saat anggota kurang aktif atau tidak terlibat dalam kegiatan, sehingga nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tidak bisa dirasakan atau dijalankan secara menyeluruh. Kurangnya waktu karena kesibukan masing-masing juga menjadi faktor penghambat lainnya.”¹³⁴

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa salah satu faktor penghambat dalam penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* di dalam organisasi adalah perbedaan gaya komunikasi dan cara kerja antar anggota. Tidak semua orang dapat

¹³² Sulfadli, Alumni, *Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 5 April 2025

¹³³ Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025

¹³⁴ Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret

langsung cocok dengan cara berkomunikasi atau bekerja rekan-rekannya yang dapat memengaruhi keharmonisan dalam tim. Ketidakcocokan menyebabkan kesulitan dalam menerapkan nilai-nilai seperti saling menghargai dan bekerja sama dengan baik perbedaan tidak dikelola dengan bijak nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tidak dapat diterapkan secara maksimal dalam interaksi sehari-hari di organisasi.

Pertanyaan selanjutnya yang berkaitan dengan bagaimana peran kepemimpinan dalam memastikan bahwa nilai-nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tetap menjadi budaya organisasi, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Tentunya peran pemimpin memastikan nilai ini tetap terjaga kita mengacu pada AD ART dimana AD ART ini harus dipatuhi sehingga nilai-nilai yang ada didalamnya tetap diterapkan salah satu diantaranya yaitu 3-S ini.”¹³⁵

Kutipan hasil wawancara menjelaskan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam memastikan bahwa nilai-nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tetap menjadi bagian dari budaya organisasi. Salah satu cara yang dilakukan oleh pemimpin adalah dengan mengacu pada AD/ART (Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga) organisasi, yang merupakan aturan dasar yang harus dipatuhi oleh semua anggota. AD/ART ini berfungsi sebagai pedoman untuk menjaga agar nilai-nilai yang ada di dalamnya termasuk nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* terus diterapkan dalam setiap aktivitas organisasi. Dengan memastikan bahwa semua anggota memahami dan mematuhi AD/ART kepemimpinan dapat menjaga agar budaya nilai-nilai ini tetap terjaga dan diterapkan secara konsisten dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

“Jadi, dalam HIPMI PARE terdapat 1 program kerja yaitu latihan kepemimpinan mahasiswa yang dimana dalam perekrutan tersebut diselipkan

¹³⁵ Rizky, Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 24 Maret 2025

materi yang menjelaskan apa itu nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*, sehingga nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tersebut tetap terjaga dan menjadi ciri khas di organisasi HIPMI PARE.”¹³⁶

Hasil wawancara menjelaskan bahwa dalam upaya memastikan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tetap menjadi budaya organisasi di HIPMI PARE, salah satu program kerja yang dijalankan adalah latihan kepemimpinan mahasiswa. Dalam program perekrutan anggota baru terdapat materi yang secara khusus menjelaskan tentang nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* sehingga anggota baru dapat memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Melalui program ini nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tidak hanya diajarkan tetapi juga diterapkan dalam setiap aspek organisasi sehingga nilai-nilai tersebut tetap terjaga dan menjadi ciri khas yang melekat di HIPMI PARE. Program berperan penting dalam memastikan bahwa nilai-nilai tersebut tidak hanya diterima secara teori tetapi juga diimplementasikan dalam praktik sehari-hari di dalam organisasi.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Peran kepemimpinan sangat krusial dalam menjaga dan menanamkan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* menegaskan bahwa pemimpin harus memberi contoh langsung dalam bertutur kata, bersikap, dan mengambil keputusan.”¹³⁷

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam menjaga dan menanamkan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi. Pemimpin diharapkan untuk memberi contoh langsung melalui tindakan mereka, baik dalam bertutur kata bersikap maupun dalam pengambilan keputusan. Dengan memberikan contoh yang konsisten pemimpin dapat memastikan bahwa nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan

¹³⁶ Rani, Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 28 Maret 2025

¹³⁷ Pajrin, Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 30 Maret 2025

sipakamase seperti saling menghargai saling mengingatkan dan saling peduli dapat diinternalisasi oleh semua anggota organisasi.

Pertanyaan selanjutnya yaitu berkaitan dengan apakah ada tantangan atau hambatan dalam menerapkan nilai-nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* di HIPMI PARE, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Terkait dengan tantangan dan hambatan dan hambatan, ketika ada masalah kita menerapkan diskusi ini salah satu upaya supaya salah satu anggota memahami daripada *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* ini.”¹³⁸

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa salah satu tantangan atau hambatan dalam menerapkan nilai-nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* di HIPMI PARE adalah ketika ada masalah atau perbedaan pemahaman antara anggota. Untuk mengatasi hal tersebut sehingga organisasi mengandalkan diskusi sebagai salah satu cara untuk membantu anggota memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

“Jadi hambatan yang dialami dalam menerapkan *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* yaitu kurangnya kesadaran antaranggota tentang bagaimana pentingnya menerapkan nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tersebut dalam suatu organisasi dan solusi yang dihadirkan yaitu mengkaji ulang, membuka forum, memberi penjelasan mengenai bagaimana pentingnya menerapkan nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam kepengurusan, yang kedua bagaimana menerapkan nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam program kerja yang akan dilaksanakan, contohnya seperti kepanitiaan aksi ramadhan berbagi yang dimana harus sesuai dengan nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* sebagai contoh dalam kegiatan tersebut diadakan beberapa item seperti sunnat massal dan buka bersama dengan kaum duaafa.”¹³⁹

¹³⁸ Faisal, Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare, Wawancara 2 April 2025

¹³⁹ Rani, Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 28 Maret 2025

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa hambatan utama dalam menerapkan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* di HIPMI PARE adalah kurangnya kesadaran di antara anggota mengenai pentingnya nilai tersebut dalam sebuah organisasi. Untuk mengatasi hambatan ini solusi yang diajukan adalah melalui pengkajian ulang membuka forum diskusi dan memberikan penjelasan secara lebih mendalam mengenai pentingnya penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam kepengurusan. Selain itu penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* juga diintegrasikan dalam program kerja yang dilaksanakan seperti dalam kepanitiaan aksi Ramadhan berbagi.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Tantangan yang dihadapi biasanya terkait dengan ego pribadi atau miskomunikasi antaranggota. Ketua mengatakan bahwa kadang ada yang merasa tersinggung ketika diingatkan (Sipakainge), atau ada juga yang sulit menerima perbedaan pandangan.”¹⁴⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut narasumber menyampaikan bahwa tantangan yang dihadapi dalam menerapkan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* di HIPMI PARE seringkali berkaitan dengan ego pribadi atau miskomunikasi antaranggota. Salah satu tantangan yang muncul adalah ketika anggota merasa tersinggung saat diingatkan yang berkaitan dengan nilai Sipakainge. Selain itu ada juga anggota yang sulit menerima perbedaan pandangan, yang dapat menimbulkan ketegangan dalam diskusi atau pengambilan keputusan. Tantangan ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* membutuhkan komunikasi yang efektif dan pemahaman yang baik antaranggota untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat menghambat keberlangsungan organisasi.

¹⁴⁰ Pajrin, Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 30 Maret 2025

Pertanyaan terkait dengan bagaimana organisasi memastikan bahwa seluruh anggota memahami dan menerapkan nilai-nilai ini secara konsisten, berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Mungkin kalo faktor internal itu beberapa kampus, dan kampus ini memiliki beberapa nilai tersendiri seperti AMSIR, IAIN, ITH, dan UMPAR. Itu mungkin salah satu faktor yang mempengaruhi nilai 3-S ini.”¹⁴¹

Berdasarkan penjelasan tersebut dimana narasumber menyampaikan bahwa faktor internal yang mempengaruhi pemahaman dan penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* di HIPMI PARE adalah perbedaan latar belakang dari kampus-kampus yang ada, seperti AMSIR, IAIN, ITH, dan UMPAR. Setiap kampus memiliki nilai-nilai dan budaya tersendiri yang dapat mempengaruhi cara anggota memahami dan menerapkan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*. Perbedaan ini menjadi salah satu tantangan dalam memastikan konsistensi penerapan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* karena anggota yang berasal dari kampus yang berbeda mungkin membawa pemahaman dan perspektif yang berbeda pula.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka narasumber lainnya juga menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini belum ada faktor eksternal yang mempengaruhi implementasi nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* di HIPMI PARE komisariat bandar madani.”¹⁴²

Berdasarkan penjelasan narasumber tersebut bahwa hingga saat ini belum ditemukan adanya faktor eksternal yang secara signifikan mempengaruhi implementasi nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Pelaksanaan nilai-nilai tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal dalam organisasi seperti kesadaran individu

¹⁴¹ Faisal, Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare, Wawancara 2 April 2025

¹⁴² Rani, Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani, Wawancara 28 Maret 2025

latar belakang pendidikan anggota, serta program kerja internal yang mendorong penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* secara konsisten.

Narasumber lainnya menjelaskan bahwa:

“Kegiatan pembinaan dan diskusi internal yang rutin, termasuk sharing session yang menekankan pentingnya nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*. Faktor eksternal seperti pengaruh media sosial, lingkungan kampus, dan tekanan pekerjaan atau bisnis pribadi kadang mempengaruhi cara berpikir dan bersikap anggota. Kadang ada yang terpengaruh gaya hidup individualistis atau terlalu sibuk, jadi lupa dengan nilai kebersamaan.”¹⁴³

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dimana organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani secara aktif melakukan kegiatan pembinaan dan diskusi internal secara rutin termasuk melalui sesi berbagi yang bertujuan untuk menanamkan pentingnya nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase*. Kegiatan tersebut menjadi salah satu cara untuk memastikan bahwa seluruh anggota memahami dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas organisasi. Faktor eksternal yang berpotensi menjadi tantangan seperti pengaruh media sosial, lingkungan kampus. Beberapa anggota kadang terpengaruh oleh gaya hidup individualistis atau kesibukan masing-masing, sehingga lupa akan pentingnya nilai kebersamaan yang menjadi inti dari nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* menunjukkan bahwa meskipun upaya internal telah dilakukan secara konsisten faktor eksternal tetap perlu diwaspadai karena dapat melemahkan penerapan nilai-nilai budaya lokal dalam organisasi.

B. Pembahasan

1. Implementasi *Sipakatau*, *Sipakainge*, Dan *Sipakamase* (3-S) Dalam Organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani

Implementasi nilai-nilai budaya lokal Bugis, yaitu *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* (3-S), dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani merupakan bentuk nyata dari pengintegrasian kearifan lokal ke dalam tata kelola

¹⁴³ Faisal, Ketua Umum Pengurus Pusat Hipmi Pare, Wawancara 2 April 2025

organisasi modern. Ketiga nilai ini menjadi landasan etis dan moral dalam membangun hubungan antaranggota, memperkuat solidaritas, serta menciptakan iklim organisasi yang sehat dan harmonis. Nilai *Sipakatau* yang berarti saling memanusiakan atau menghargai sesama, diinternalisasi dalam setiap aktivitas organisasi. Anggota HIPMI PARE mempraktikkan nilai ini melalui sikap saling menghormati tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, maupun pendidikan/kampus. Dalam setiap pertemuan organisasi semua anggota diberi ruang yang sama untuk berpendapat menunjukkan bahwa organisasi tersebut menjunjung tinggi prinsip egalitarianisme. Bahkan dalam proses pengambilan keputusan nilai *Sipakatau* menjadi pengikat agar setiap keputusan yang diambil merupakan hasil dari proses musyawarah dan bukan dominasi pihak tertentu.

Nilai *Sipakainge* yang mengandung arti saling mengingatkan dalam kebaikan, juga terwujud dalam dinamika hubungan antaranggota HIPMI PARE. Nilai ini menjadi budaya kontrol sosial internal yang sangat efektif. Ketika terjadi kesalahan atau kelalaian dari seorang anggota, anggota lain tidak langsung menghakimi tetapi memberikan nasihat secara persuasif dan santun, sesuai dengan karakter masyarakat Bugis yang menjunjung tinggi rasa malu (*siri'*) dan harga diri. Budaya saling mengingatkan bukan dimaksudkan untuk menjatuhkan, melainkan sebagai bentuk tanggung jawab moral terhadap kemajuan dan citra organisasi.

Penerapan *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani. Dalam forum-forum rapat kerja (RAKER), rapat evaluasi program kerja, rapat harian, musyawarah komisariat (MUSKOM), pelaksanaan program kerja dan praktik *Sipakainge* dapat dilihat dari cara anggota saling memberikan masukan dan kritik secara konstruktif sehingga menciptakan suasana diskusi yang sehat dan produktif. Bahkan dalam proses perekrutan anggota yaitu LKM (Latihan Kepemimpinan Mahasiswa) sebelum calon anggota bergabung dengan HIPMI PARE KOM.BM, salah satu agenda didalamnya di berikan materi tentang nilai budaya lokal sipakatau, sipakainge, dan sipakamase agar calon kader minimal mengetahui dan memahami bahwa ada nilai tersebut yang masih eksis dan

digunakan didalam organisasi, juga nilai ini di jadikan landasan dalam AD/ART serta slogan dalam HIPMI PARE yaitu salam sipakatau, sipakainge sipakamase.

Adapun nilai Sipakamase yang berarti saling mengasihi dan menolong, tercermin dalam berbagai aktivitas sosial dan kepedulian antaranggota contohnya ada kegiatan yang di jalankan pengurus setiap tahunnya yaitu AKRAB (Aksi Ramadhan Berbagi) yang dimana dalam program ini ada beberapa item seperti buka puasa bersama kader dan anak yatim, sahur on the road, anjangsana, sunat massal. Adapun program lain yang di kerjakan yaitu Aksi Sosial untuk korban bencana banjir besar yang pernah terjadi di Kota Parepare, HIPMI PARE komisariat bandar madani terjun langsung untuk meninjau kondisi warga yang terdampak dan juga turut berkontribusi memberikan bantuan dari hasil penggalangan dana yang terkumpul. Dan juga ada program kerja dari pengurus yang baru yaitu bandar madani mengabdikan agenda dalam kegiatannya para kader turun ke salah satu sekolah dasar di daerah Bacukiki yaitu SD Negeri 58 Kota Parepare untuk membantu tenaga pengajar disana dalam mendidik siswa kelas 1 sampai kelas 3, ini merupakan wujud nyata dari penerapan nilai budaya lokal dan fungsi sebagai mahasiswa.

Dalam organisasi HIPMI PARE semangat kebersamaan tidak hanya ditunjukkan saat kegiatan formal tetapi juga dalam kehidupan sosial sehari-hari. Ketika ada anggota yang mengalami kesulitan dalam kehidupan pribadi anggota lainnya hadir memberikan dukungan seperti saling membantu ketika ada tugas kuliah maupun ketika ada anggota yang kesulitan membayar UKT maka anggota yang lain membantu. Budaya Sipakamase menjadi perekat emosional yang memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.

Ketiga nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* berjalan secara sinergis dan tidak dapat dipisahkan. Implementasinya tidak bersifat simbolis semata melainkan menyatu dalam budaya kerja dan interaksi organisasi. Penjelasan tersebut memberikan kontribusi besar terhadap stabilitas internal dan keberlanjutan organisasi. Nilai-nilai tersebut bukan hanya menjadi pembeda antara HIPMI PARE

dan organisasi lainnya tetapi juga menjadi keunggulan kompetitif dalam membentuk karakter anggotanya.

Implementasi nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani tidak hanya menjadi filosofi tetapi juga terwujud dalam bentuk tindakan nyata yang memperkuat budaya organisasi. Salah satu contoh konkret dari penerapan *Sipakatau* terlihat dalam cara organisasi ini memperlakukan seluruh anggotanya secara setara tanpa membedakan status sosial, usia, atau latar belakang pendidikan. Setiap anggota diberikan hak bicara dan kesempatan yang sama dalam forum musyawarah atau rapat kerja.

Implementasi *Sipakainge* dapat terlihat dalam budaya saling mengingatkan antaranggota dalam hal disiplin dan etika berorganisasi. Dalam berbagai kegiatan seperti pelaksanaan program kerja, anggota HIPMI PARE saling mengingatkan tentang pentingnya integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme. Jika ada anggota yang menunjukkan sikap kurang etis atau menyimpang dari nilai organisasi yang tertuang dalam AD/ART dan Pedoman Organisasi, anggota lainnya tidak ragu untuk menegur secara santun dan penuh rasa kekeluargaan. *Sipakainge* tidak dimaknai sebagai bentuk kritik tajam, melainkan sebagai mekanisme kontrol sosial yang membangun dan mempererat hubungan antaranggota.

Nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* terlihat dalam proses regenerasi kepemimpinan dalam pemilihan ketua atau pengurus baru organisasi menjunjung tinggi semangat *Sipakatau* dengan menjaga proses demokratis yang adil dan terbuka. Para calon tidak saling menjatuhkan tetapi justru saling menguatkan visi dan komitmen terhadap kemajuan organisasi. Ketika ada perbedaan pendapat budaya *Sipakainge* hadir untuk menjaga diskusi tetap dalam koridor yang etis dan santun sementara *Sipakamase* menguatkan komitmen bersama untuk terus menjaga kebersamaan pasca pemilihan, tanpa ada kubu atau sekat antaranggota.

Kegiatan internal seperti rapat koordinasi, pelatihan, hingga kegiatan santai seperti "ngopi bareng" pun menjadi ajang memperkuat nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase*. Dalam suasana informal sekalipun anggota tetap menjunjung

tinggi nilai saling menghargai saling mengingatkan tentang tujuan bersama dan saling membantu dalam berbagai hal baik urusan organisasi maupun pribadi. Nilai-nilai menjadi budaya yang hidup dan berkembang di HIPMI PARE tidak hanya sebagai semboyan tetapi juga sebagai prinsip yang dihidupi oleh setiap anggota dalam keseharian.

Contoh konkret implementasi Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase dalam HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal dapat memberikan kekuatan moral dan sosial dalam membangun organisasi yang berkarakter. Ketiga nilai ini tidak hanya mempererat hubungan antaranggota tetapi juga menjadi fondasi dalam membentuk kepemimpinan yang bertanggung jawab. Penjelasan tersebut sejalan dengan pandangan dari Wahyuddin Bakri dalam jurnal *Diskursus Islam* tentang kehidupan sosial di Pondok Pesantren Darul Istiqamah bahwa akulturasi budaya adalah sebuah keniscayaan dalam kehidupan masyarakat multikultural, termasuk di lingkungan pesantren. Dalam hal ini, nilai-nilai budaya lokal tidak ditinggalkan, melainkan diintegrasikan dan diselaraskan dengan nilai-nilai Islam. Fenomena serupa terjadi dalam organisasi HIPMI PARE yang menjadikan nilai-nilai Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase sebagai landasan etik dalam membentuk karakter organisasi.¹⁴⁴

Dalam organisasi HIPMI PARE, nilai-nilai lokal Bugis tidak hanya dijadikan simbol, tetapi juga diinternalisasi dalam interaksi antaranggota, pengambilan keputusan, program kerja hingga regenerasi kepemimpinan. Ini mencerminkan suatu proses akulturasi, di mana budaya lokal tidak dipertentangkan dengan nilai-nilai modern atau keislaman, melainkan diintegrasikan untuk membentuk identitas organisasi yang khas dan berkarakter.

2. Dampak Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge Dan Sipakamase Terhadap Dinamika Organisasi

Dampak dari implementasi nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* memberikan pengaruh signifikan terhadap dinamika organisasi HIPMI PARE

¹⁴⁴ Wahyuddin Bakri, "Akulturasi Islam Dan Budaya Lokal," *Jurnal Diskursus Islam* 12, No. 1 Program Pascasarjana (Uin Alauddin Makassar 2024) H 67.

Komisariat Bandar Madani. Nilai ini tidak hanya mempererat hubungan antaranggota tetapi juga memperkuat komunikasi kerja sama dan kepemimpinan dalam organisasi menciptakan suasana organisasi yang kondusif dan berorientasi pada kemajuan bersama.

Salah satu dampak utama dari penerapan nilai *sipakataui*, *sipakainge*, dan *sipakamase* adalah terciptanya komunikasi yang terbuka dan efektif antaranggota. Berdasarkan hasil wawancara anggota HIPMI merasa lebih leluasa menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka tanpa rasa sungkan. Terbukanya ruang diskusi memungkinkan penyelesaian masalah dilakukan secara kolektif dan produktif serta mendorong solidaritas dalam pengembangan anggota organisasi.

Nilai *sipakataui* yang berarti saling memanusiakan atau menghargai sesama, sangat berpengaruh dalam menciptakan hubungan yang setara antaranggota. Terlepas dari perbedaan latar belakang sosial, ekonomi, dan pendidikan setiap anggota merasa diperlakukan dengan adil dan tanpa diskriminasi. Kondisi tersebut menjadikan suasana kerja sama menjadi lebih ringan dan komunikasi berlangsung dengan lancar karena didasari oleh rasa kepercayaan.

Bukti lainnya menunjukkan bahwa nilai *Sipakataui* juga memperkuat ikatan emosional antaranggota serta tidak ada sekat atau hierarki dalam komunikasi. Semua anggota merasa setara dan dihargai yang pada akhirnya meningkatkan semangat kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Rasa kepemilikan terhadap organisasi juga tumbuh karena anggota merasa diterima dan dihargai.

Sementara itu nilai *sipakainge* memiliki dampak besar terhadap penyelesaian konflik internal organisasi. Dalam suasana organisasi yang dinamis perbedaan pendapat dalam rapat atau forum adalah hal yang wajar. Namun nilai *sipakainge* membantu anggota menyikapi perbedaan tersebut secara bijak dan dewasa. Anggota saling mengingatkan dengan cara yang sopan dan tidak menyalahkan sehingga konflik tidak meluas dan hubungan personal tetap terjaga.

Nilai *Sipakainge* juga memperkuat integritas organisasi. Dalam beberapa kasus konflik yang berpotensi menyebabkan perpecahan berhasil diatasi karena

adanya sikap netral dari pemimpin dan pendekatan saling mengingatkan antaranggota. Narasumber menekankan bahwa ego pribadi dapat diatasi dengan pendekatan *sipakainge* di mana rasa kekeluargaan tetap menjadi prioritas utama dalam menghadapi dinamika organisasi.

Nilai *sipakamase* yang berarti saling mengasihi atau peduli berperan penting dalam membentuk gaya kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin yang mengimplementasikan nilai menunjukkan empati peduli terhadap kebutuhan anggota dan bersikap netral dalam setiap keputusan. Kepemimpinan yang berlandaskan *sipakamase* tidak hanya menciptakan keharmonisan tetapi juga meningkatkan rasa kepercayaan anggota terhadap pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang terinspirasi dari nilai *sipakamase* juga mendorong keterlibatan emosional pemimpin dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Seorang pemimpin tidak hanya memimpin dalam forum formal tetapi juga hadir dalam dinamika informal. Pendekatan tersebut menciptakan ikatan emosional yang kuat dan membentuk solidaritas yang mendalam antara pemimpin dan anggota. Dampak dari implementasi nilai 3-S juga dirasakan oleh anggota dalam hal peningkatan rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif. Anggota organisasi saling mendukung saling membantu dan saling mengingatkan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi semakin tumbuh, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efektivitas organisasi.

Selain itu nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* juga memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan pribadi anggota. Salah satu narasumber menyampaikan bahwa sebelum bergabung adalah pribadi yang pendiam dan kurang percaya diri. Namun setelah berada dalam lingkungan yang suportif dan penuh kepedulian seperti HIPMI PARE kepercayaan dirinya meningkat menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai lokal tidak hanya memperkuat organisasi tetapi juga membentuk karakter dan kepribadian anggotanya secara positif.

Penjelasan tentang dampak implementasi nilai-nilai lokal Bugis *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* terhadap dinamika organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani memiliki relevansi yang erat dengan proses Islamisasi di Sidenreng Rappang abad ke-17 sebagaimana dijelaskan oleh SPI Ahmadyani dalam jurnal *Al-Hikmah*. Keduanya merefleksikan integrasi antara nilai-nilai lokal dan ajaran Islam, serta bagaimana akulturasi tersebut berdampak pada pembentukan masyarakat dan sistem sosial yang harmonis.¹⁴⁵

Implementasi nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam konteks organisasi modern seperti HIPMI PARE bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan merupakan warisan dari proses Islamisasi dan akulturasi budaya lokal yang telah berlangsung sejak abad ke-17, sebagaimana terjadi di kerajaan Sidenreng. Nilai-nilai lokal ini bukan hanya menjadi bagian dari identitas etnis, tetapi juga berfungsi sebagai jembatan antara ajaran Islam dan kehidupan sosial masyarakat kontemporer.

3. Faktor-Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Implementasi *Sipakatau*, *Sipakainge*, Dan *Sipakamase*

Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi nilai-nilai *Sipakatau* (saling menghargai), *Sipakainge* (saling mengingatkan), dan *Sipakamase* (saling menyayangi/peduli) dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani bergantung pada kombinasi antara aspek internal dan eksternal dari anggota maupun dinamika organisasi itu sendiri.

a. Berikut faktor pendukung yaitu:

1) Budaya lokal yang kuat

Budaya lokal Kota Parepare menjadi faktor pendukung dari adanya implementasi *Sipakatau* (saling menghargai), *Sipakainge* (saling mengingatkan), dan *Sipakamase* (saling menyayangi/peduli) telah lama menjadi identitas masyarakat Bugis khususnya di Parepare memberikan landasan kokoh bagi pengamalan nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tersebut. Banyak

¹⁴⁵ Ahmad Yani, "Melacak Jejak Islamisasi Di Sidenreng Rappang Abad 17," *Al-Hikmah* 1, No. 24 (2022): H 71.

anggota organisasi yang sejak kecil telah terbiasa dengan nilai-nilai tersebut dalam lingkungan keluarga dan masyarakatnya sehingga ketika mereka masuk ke dalam organisasi, mereka tinggal melanjutkan apa yang telah menjadi kebiasaan dan warisan budaya. Adanya kesadaran pribadi dari masing-masing anggota mengenai pentingnya menjaga keharmonisan, solidaritas dan etika dalam berorganisasi menjadi kekuatan internal yang sangat signifikan.

2) Dukungan dari keluarga dan lingkungan sosial yang positif

Faktor pendukung lainnya menjelaskan bahwa faktor dari keluarga dan lingkungan sosial yang positif menjadi faktor eksternal yang membantu anggota untuk tetap berkomitmen dalam menerapkan nilai-nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam kehidupan berorganisasi. Peran pemimpin dalam menanamkan dan menjaga nilai ini juga sangat besar, seperti melalui penguatan materi tentang *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam program latihan kepemimpinan mahasiswa maupun dalam memberikan keteladanan langsung lewat ucapan dan tindakan sehari-hari. Keberadaan AD/ART organisasi yang secara eksplisit menjunjung nilai-nilai tersebut pun menjadi pedoman normatif yang menjaga kontinuitas implementasinya.

Berikut faktor penghambat dalam implementasi *Sipakataul* (saling menghargai), *Sipakainge* (saling mengingatkan), dan *Sipakamase* (saling menyayangi/peduli). implementasi nilai-nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase* tidak lepas dari berbagai hambatan yang mengiringinya.

b. Salah satu faktor utama yang menghambat Yaitu sebagai berikut:

1). Era modern

Perubahan gaya hidup dan pola pikir generasi muda. Arus globalisasi dan kemajuan teknologi sering kali menanamkan nilai-nilai individualisme, kompetisi yang tidak sehat, serta penurunan kepedulian sosial yang bertentangan dengan semangat kolektivitas dan gotong royong yang terkandung dalam nilai *sipakataul*, *sipakainge*, dan *sipakamase*. Anggota yang sibuk dengan aktivitas pribadi juga kerap kali sulit untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi sehingga nilai-nilai

seperti saling mengingatkan dan saling peduli tidak dapat dijalankan secara menyeluruh.

2). Perbedaan cara komunikasi

Faktor penghambat dari implementasi *Sipakatau* (saling menghargai), *Sipakainge* (saling mengingatkan), dan *Sipakamase* (saling menyayangi/peduli) yaitu latar belakang antar anggota karena berada dari beberapa kampus/universitas yang berbeda sehingga dapat menyebabkan ketidakharmonisan atau bahkan konflik jika tidak dikelola dengan baik. Kurangnya pemahaman mendalam terhadap makna sejati dari nilai-nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* juga menjadi penghambat karena membuat penerapannya hanya bersifat formalitas tanpa internalisasi. Dalam situasi seperti ini diskusi dan pendekatan interpersonal sering digunakan sebagai cara untuk mengatasi perbedaan pemahaman dan memperkuat kembali semangat nilai-nilai tersebut di kalangan anggota.

Keberhasilan implementasi nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* di dalam organisasi HIPMI PARE sangat bergantung pada sinergi antara budaya yang kuat dan kesadaran individu anggota dukungan lingkungan sosial serta peran aktif kepemimpinan dalam menjaga dan memperkuat nilai-nilai tersebut. Tantangan modernisasi kurangnya keterlibatan aktif anggota serta kesenjangan pemahaman menjadi tantangan yang harus terus diatasi dengan pendekatan yang bijaksana dan berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka relevansi hasil penelitian ini dengan teori nilai budaya oleh Hofstede yang menjelaskan bahwa untuk memahami bagaimana budaya mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam berbagai konteks, termasuk dalam penelitian tentang disiplin karyawan dan promosi dalam organisasi. Berdasarkan definisi Hofstede, nilai budaya mengacu pada kecenderungan umum yang dipegang oleh individu dalam memilih satu keadaan dibandingkan yang lain, yang tercermin dalam keyakinan, sikap, dan kepribadian. Budaya, menurut Hofstede, adalah "*software of the mind*" yang membentuk pola

pikir, perasaan, dan tindakan individu, yang pada akhirnya memengaruhi bagaimana mereka bertindak dalam lingkungan mereka.¹⁴⁶

Keberhasilan implementasi nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* di dalam organisasi HIPMI Pare sangat berkaitan erat dengan konsep teori nilai budaya Hofstede. Nilai budaya lokal yang mencerminkan *Sipakatau* (saling menghargai), *Sipakainge* (saling mengingatkan), dan *Sipakamase* (saling mengasihi) menggambarkan prinsip-prinsip dasar yang membentuk pola pikir, perasaan, dan tindakan anggota organisasi, yang selaras dengan pengertian Hofstede tentang budaya.

Teori Hofstede, budaya dipandang sebagai seperangkat nilai-nilai yang membimbing perilaku individu dalam memilih tindakan atau keputusan tertentu.¹⁴⁷ Nilai-nilai yang ada dalam budaya lokal seperti *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* menciptakan kerangka perilaku yang diharapkan dalam interaksi sosial dan hubungan antar individu. Ketiga nilai ini dapat berfungsi sebagai panduan dalam memperkuat kedisiplinan dan kerjasama di dalam organisasi HIPMI PARE.

Menurut Ahli sosiologi, Ogburn dan Nimkoff memiliki definisi yang lebih simpel tentang sistem sosial. Menurutnya, “Sistem sosial bisa didefinisikan sebagai keragaman individu yang berinteraksi satu sama lain menurut makna dan norma kultural yang disepakati bersama”.¹⁴⁸ Sistem sosial menurut ahli sosiologi, Ogburn dan Nimkoff, yang menyebutkan bahwa “Sistem sosial bisa didefinisikan sebagai keragaman individu yang berinteraksi satu sama lain menurut makna dan norma kultural yang disepakati bersama” sangat relevan dengan implementasi nilai-nilai *Sipakatau*, *Sipakainge*, dan *Sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani.

Sistem sosial HIPMI PARE dapat dipahami sebagai suatu sistem yang terbentuk oleh keragaman individu (anggota organisasi) yang berinteraksi satu

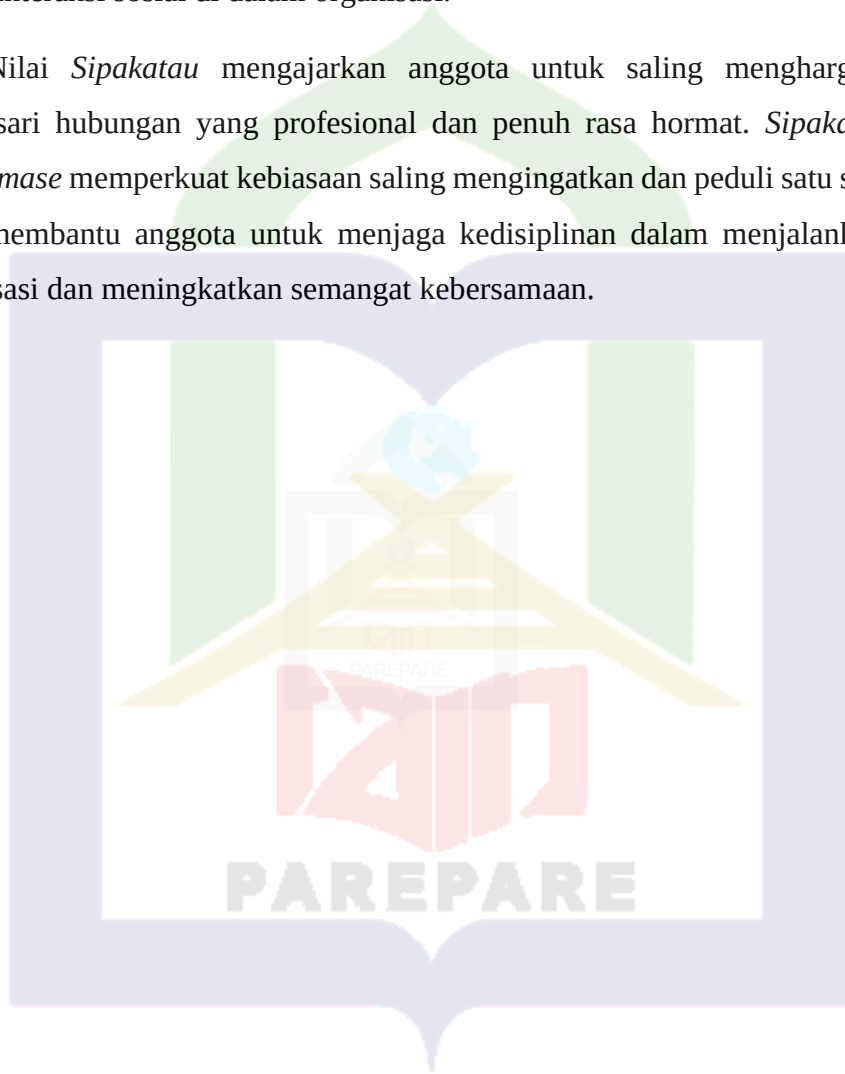
¹⁴⁶ Koentjaraningrat, *Kebudayaan Jawa* (Jakarta: Balai Pustaka, 1987)

¹⁴⁷ Chairuman Armia, “Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi :,” *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia* 6, No. 1 (2002)

¹⁴⁸ H Dadang Supardan, *Pengantar Ilmu Sosial: Sebuah Kajian Pendekatan Struktural* (Jakarta: Bumi Aksara, 2024), H 32.

sama lain, di mana interaksi ini dipandu oleh norma dan nilai-nilai kultural yang telah disepakati bersama. Nilai-nilai budaya lokal seperti *Sipakatau* (saling menghargai), *Sipakainge* (saling mengingatkan), dan *Sipakamase* (saling menyayangi/peduli) menjadi norma kultural yang membimbing perilaku individu dalam interaksi sosial di dalam organisasi.

Nilai *Sipakatau* mengajarkan anggota untuk saling menghargai, yang mendasari hubungan yang profesional dan penuh rasa hormat. *Sipakainge* dan *Sipakamase* memperkuat kebiasaan saling mengingatkan dan peduli satu sama lain, yang membantu anggota untuk menjaga kedisiplinan dalam menjalankan tugas organisasi dan meningkatkan semangat kebersamaan.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge, Dan Sipakamase Dalam Internal Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani, berikut simpulan penelitian yaitu:

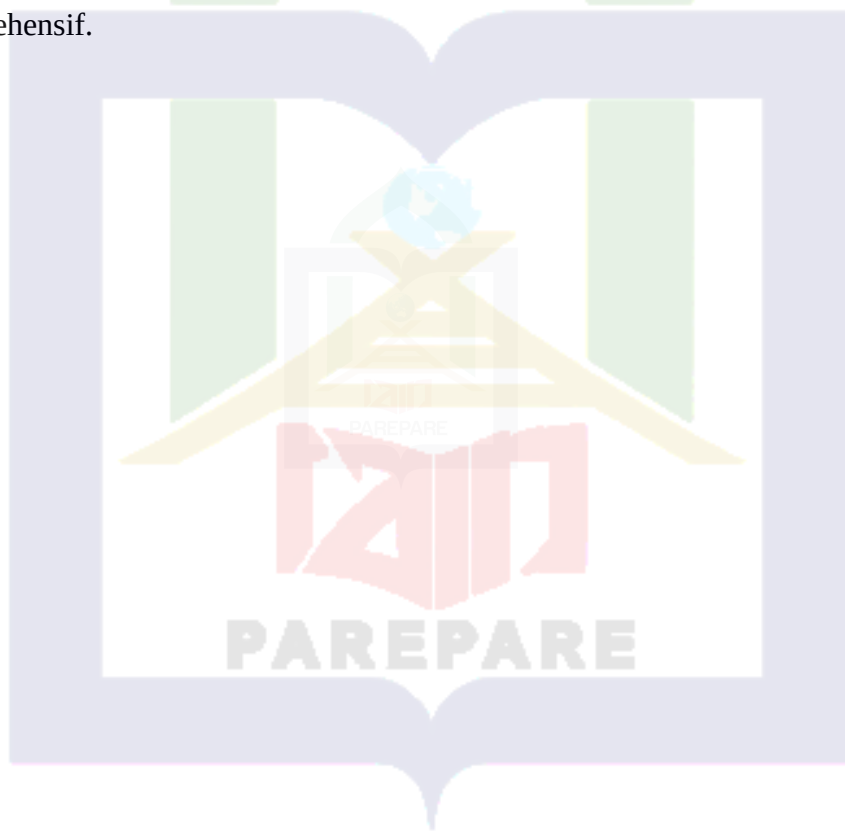
1. Implementasi *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* (3-S) dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani yaitu Sipakatau (saling menghargai), Sipakainge (saling mengingatkan), dan Sipakamase (saling peduli) dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani berjalan dengan baik dimana nilai tersebut tercermin dalam interaksi sosial antar anggota dengan anggota, ketua dengan anggota serta seluruh elemen dari organisasi baik itu dalam keseharian maupun dalam program formal dan nonformal.
2. Dampak implementasi nilai nilai *sipakatau*, *sipakainge* dan *sipakamase* terhadap dinamika organisasi menunjukkan dampak positif terhadap dinamika organisasi dalam menciptakan kedisiplinan yang tinggi dan memperkuat kerjasama antar anggota sehingga terciptanya lingkungan yang saling mengingatkan dan peduli juga memberikan dampak positif pada moral dan motivasi anggota untuk meningkatkan solidaritas serta mempercepat penyelesaian tugas organisasi menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama karena nilai mendasari setiap interaksi dan keputusan yang diambil dalam organisasi.
3. Faktor pendukung dan menghambat Implementasi *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* (3-S) dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani antara lain adalah budaya lokal yang kuat di Parepare, kesadaran pribadi anggota tentang pentingnya menjaga keharmonisan dan solidaritas serta dukungan dari keluarga dan lingkungan sosial yang positif serta faktor penghambat yang harus dihadapi seperti perubahan gaya hidup generasi muda yang dipengaruhi oleh arus globalisasi dan kemajuan teknologi yang sering kali menanamkan nilai-nilai individualisme dan kompetisi yang tidak sehat.

B. Saran**1. Kepada Organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani**

Disarankan agar organisasi terus memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya lokal Bugis, khususnya Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase, dalam setiap kegiatan organisasi, baik formal maupun nonformal.

2. Kepada Peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan kajian dengan membandingkan implementasi nilai-nilai 3-S di organisasi lain atau di daerah yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas dan komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim.

Alik Ulfatus Solikah, Aqidatul Izzah, And Aurel Hamida Valeria, *Corak Budaya Indonesia Dalam Bingkai Kearifan Lokal* (Uwais Inspirasi Indonesia, 2024) H 10.

Ajeng Nafisyah Raihan Malik Et Al., "Implementasi Nilai Nilai Pancasila Dalam Kehidupan Kampus," *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora* 2, No. 2 (2024): H 279.

Akbar Mesra, "Hipmi Pare Unjuk Rasa Rapor Merah Pendidikan Kota Parepare," Radiomesra.Com, 2023, <https://Radiomesra.Com/2023/07/03/Hipmi-Pare-Unjuk-Rasa-Rapor-Merah-Pendidikan-Kota-Parepare/>.

Amaludin, Asep, Et Al. *Leadership (Kekuatan Kepemimpinan: Mengubah Visi Menjadi Tindakan)* 14 Dilihat. Detak Pustaka, 2025.

Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing, 2020.

Akhmad Rizqi Turama, "Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons," *Eufoni: Journal Of Language, Literary And Cultural Studies* 2, No. 1 (2020): H 58.

Albi Anbito Dan Jhon Setiawan, *Metode Penelitian Kuliitatif*, Ed Lestari (Cv Jejak, 2018) H 8.

Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, No. 3 (2020): H 147,

Ahmad Yani, "Melacak Jejak Islamisasi Di Sidenreng Rappang Abad 17," *Al-Hikmah* 1, No. 24 (2022): H 71.

Alo Liliweri, *Pengantar Studi Kebudayaan*, Cetakan Ii (Bandung: Nusamedia, 2019), H 29.

Andina Prasetya, "Perubahan Sosial Masyarakat Dalam Perspektif Sosiologi Talcott Parsons Di Era New Normal. *Sosietas*," *Sosietas* 11.1, (2021).

Ambarwati, *Perilaku Dan Teori Organisasi*, (Malang: Media Nusa Creative (Mnc Publishing), 2021) H.3.

Bernhard Tewal Dkk, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Patra Media Grafindo, 2019),.

- Benyamin Situmorang, "Analisis Perilaku Individu Dalam Organisasi Efektif," *Generasi Kampus*, 2011, H 109.
- Bidang Humas Hipmi Pare Kom.Unm, "Sejarah Singkat Hipmi Pare," 2000, <https://Hipmipare-Unm.Blogspot.Com/2018/01/Sejarah-Singkat-Hipmi-Pare.Html>.(DiaksespadaJanuari 2024, Pukul 17.24).
- Chairuman Armia, "Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi :," *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia* 6, No. 1 (2002): H 103.
- Ciek Julyati Hisyam, *Sistem Sosial Budaya Indonesia*, Ed. Bunga Sari Fatmawati (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).
- Chairunnisa, Hikmah, Muhammad Iqbal Ritonga, And Sofi Mayla Humairah. "Budaya Organisasi Dan Faktor-Faktor Yang Membentuknya." *Fatih: Journal Of Contemporary Research* 2.2 (2025): 644-652.
- Chairuman Armia, "Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi :," *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia* 6, No. 1 (2002)
- Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif* (Uin Sunan Djati Bandung:Digital Library, 2017), H.24.
- Departemen Agama Ri, *Al Quran Dan Terjemahnya*.
- Diki Aditia Pratama, Denda Ginanjar, And Lia Siti Solehah, "Penerapan Nilai-Nilai Pancasila Dalam Kehidupan Sehari-Hari Sebagai Pendidikan Karakter Di Mts. Darul Ahkam Sukabumi," *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran* 1, No. 02 (2023): H 78–86.
- Eny Wahyuni Suryani, "Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah," *Likhitaprajna: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Wisnuwardhana Malang* Volume 19 (2019): H.3.
- Fatkhur Rokhim, "Makna Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Di Yayasan Bina Karya Tiara Handycraft Surabaya," *Paradigma* 3.3, 2015.Gede Made Artha Dharmakarja, "Analisis Proses Perubahan Apb Desa Dalam Rangka Prioritas Penggunaan Dana Desa Di Masa Pandemi Covid-19," *Akuntansiku* 1.4, (2022).
- Gumilar, Nugraha. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Dunia Pendidikan*. Pt Kimhsafi Alung Cipta, 2023.
- H Dadang Supardan, *Pengantar Ilmu Sosial: Sebuah Kajian Pendekatan Struktural* (Jakarta: Bumi Aksara, 2024), H 32Hasibuan, Putri Mulianda, And Yusuf Hadijaya. "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal Of Education Research* 5.3 (2024): 2802-2809.

- Herlin Herlin Et Al., “Eksplorasi Nilai-Nilai Sipakatau Sipakainge Sipakalebbi Bugis Makassar Dalam Upaya Pencegahan Sikap Intoleransi,” *Alauddin Law Development Journal* 2, No. 3 (2020): H.284,
- H Dadang Supardan, *Pengantar Ilmu Sosial: Sebuah Kajian Pendekatan Struktural* (Jakarta: Bumi Aksara, 2024), H 32.
- H. Syamsunie Carsel Hr, *Budaya Akademik Dan Kemahasiswaan* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, Reativ:, 2020) H 4.
- Irnowati, “Implementasi Nilai- Nilai Sipakatau, Sipakainge’ Dan Sipakamase Dalam Organisasi Daerah Hipmi Pare,” *Jurnal Ilmu Sosial* 3, No. 2 (2020): H 326. Republik Indonesia, “Undang-Undang Ri Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pemajuan Kebudayaan” (Jakarta: Koliasi Seni Indonesia).
- Irnowati, “Implementasi Nilai- Nilai Sipakatau, Sipakainge’ Dan Sipakamase Dalam Organisasi Daerah Hipmi Pare,” *Jurnal Ilmu Sosial* 3, No. 2 (2020): H.29.
- Irnowati, “Implementasi Nilai- Nilai Sipakatau, Sipakainge’ Dan Sipakamase Dalam Organisasi Daerah Hipmi Pare,” *Jurnal Ilmu Sosial* 3, No. 2 (2020): 312–329.
- Khusnul Khatimah, “Pengamalan Nilai Sipakatau, Sipakalebbi, Sipakainge, Sipakainge Di Lingkungan Forum Komunitas Mahasiswa Bone-Yogyakarta (Fkmbby-Y)” (Skripsi Uin Sunan Kalijaga, 2012), H.63.
- Kristo Halley Pardamean, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kpp Pratama Bandung Cicadas” (Universitas Pasundan, 2021) H 29.
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Jawa* (Jakarta: Balai Pustaka, 1987).
- Khaeruddin, Tina Aulia, And Rinaldo Adi Pratama, “Falsafah Nilai Budaya 3s (Sipakatau, Sipakainge, Sipakalebbi) Pada Masyarakat Suku Bugis,” *Seminar Nasional “Memperteguh Eksistensi Nkri Melalui Jalur Rempah Lada Lampung Sebagai Warisan Sejarah Dunia,”* 2019, H.112.
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Jawa* (Jakarta: Balai Pustaka, 1987)
- Kemendikbud, “Kamus Besar Bahasa Indonesia,” 2023, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>. (Diakses Pada 22 Januari 2024)
- Kasanova, Ria, Ed. *Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Inovatif Sebagai Fondasi Kinerja Ukm Berbasis Agility*. Cv Eureka Media Aksara, 2025.
- Kemendikbud, “Kamusbesarbahasaindonesia.” 2023, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>. , (Diakses Pada Tanggal 21 Januari 20224, Pukul 23:04)

- Lutfiyah Nuraini, "Implementasi Nilai-Nilai Religius Di Mi Ma'arif Lemahduwur Kuwarasan," *Iainu Kebumen* (Skripsi, 2021).
- Lap. Jaguar Net, "Dampak Gaji Tak Terbayar, Petugas Kebersihan Dan Hipmi Pare Segel Blhd," *Sulapa.Com*, 2019, <https://Sulapa.Com/2019/12/10/Dampak-Gaji-Tak-Terbayar-Petugas-Kebersihan-Dan-Hipmi-Pare-Segel-Blhd/>.
- Mar'atus Salamah, "Pemahaman Menyayangi Binatang Bagi Anak Usia Dini Dalam Perspektif Hadits," *Jurnal Raudhah* 8, No. 2 (2024): H.6.
- Mohammad Anif Arifani Et Al., "Efektivitas Penerapan Budaya 5s (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) Dalam Perwujudan Pelayanan Prima Di Kantor Kelurahan Cisurupan Kota Bandung," *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial* 20, No. 1 (2022): H 59.
- Muhammad Thohir, *Budaya Mutu Pendidikan Islam: Membangun Nilai-Nilai Luhur Manajemen Dan Kepemimpinan* (Surabaya: Kanzum Books, 2020), H 33 .
- Meflinda Astuti Indrayani Henni , *Kontribusi Budaya Nasional Dalam Peningkatan Kinerja Dosen*, Vol. 11 (Pekanbaru: Humania Intermedia, 2019).
- Muchlis Abduh, *Kronologi Mahasiswa Iain Parepare Diduga Dikeroyok 10 Pelaku Di Kampus* (2023), <https://Www.Detik.Com/Sulsel/Hukum-Dan-Kriminal/D-6976500/Kronologi-Mahasiswa-Iain-Parepare-Diduga-Dikeroyok-10-Pelaku-Di-Kampus/2>.
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Jakarta : Rajawali Pers, 2019), H.113.
- Muhammad Qadaruddin Muhammad Kamal Zubair, Rahmawati, Fikri, Herdah, Buhaerah, *Penulisan Karya Ilmiah Berbasis Teknologi Informasi Iain Parepare Tahun 2020* (Parepare: Iain Parepare, 2020).
- Meiskyarti Luma And Novianty Djafri, "Urgensi Nilai Sosial Dan Budaya Masyarakat Dalam Pendidikan Di Era Society 5.0," *Aksara Kawanua: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, No. 01 (2023): H 7.
- Mahmud, Ade, And Tatu Zakiyatun Nufus. *Manajemen Integrasi Kurikulum: Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pondok Pesantren*. Penerbit Filomedia Pustaka, 2025.
- Minatul Anggreni, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan," *Jurnal Ptk Dan Pendidikan* 6, No. 2 (2020).
- Nur, Wildan, And Siti Komariah, "Kekuatan Budaya Lokal: Menjelajahi 3s (Sipakatau, Sipakalebbi, Dan Sipakainge) Sebagai Simbol Kearifan Lokal," *Jurnal Uad Mimesis* 4, No. 2 (2023): H.176-177.

- Nur Iza Dora, "Sistem Sosial Indonesia", *Jurnal Tarbiyah Uinsu*, 2020.
- Nadilah Maisuri, "Sipakatau Dalam Masyarakat Kota Parepare (Tinjauan Budaya Islam)" (Skripsi Iain Parepare, 2022).
- Ochi Marshella Febriani, Arie Setya Putra, And Randy Putra Prayogie, "Rancang Bangun Sistem Monitoring Sirkulasi Obat Pada Pedagang Besar Farmasi (Pbf) Di Kota Bandar Lampung Berbasis Web," In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, Vol. 1, 2020, H 122.
- Pp Ri, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan" (Jakarta, 2010).
- Pajrin, *Ketua Komisariat Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 30 Maret 2025
- Rezky Juniarsih Nur, Dadan Wildan, And Siti Komariah, "Kekuatan Budaya Lokal: Menjelajahi 3s (Sipakatau, Sipakalebbi, Dan Sipakainge) Sebagai Simbol Kearifan Lokal," *Jurnal Uad Mimesis* 4, No. 2 (2023).
- Rustono Farady Marta Et Al., *Pendidikan Karakter: Membangun Generasi Emas*, Ed. Maria Susila Sumartiningsih, Ed.I (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2024) H 7.
- Winarti Winarti And Siti Hardiyanti Amri, "Sastra Lisan Sebagai Refleksi Kearifan Lokal Dalam Menjaga Sikap, Perilaku, Dan Etika," *Sabbhata Yatra: Jurnal Pariwisata Dan Budaya* 1, No. 2 (2020): H 139.
- Ristianah, Niken. "Internalisasi Nilai-Nilai Keislaman Perspektif Sosial Kemasyarakatan." *Darajat: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 3.1 (2020): 1-13.
- Rizky, *Dpk Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 24 Maret 2025
- Rani, *Sekretaris Hipmi Pare Komisariat Bandar Madani*, Wawancara 28 Maret 2025
- Ramadani, Tri Fenny, Et Al. "Eksplorasi Konsep Dan Model Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategik." *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research* 2.2 (2024): 243-264.
- Rineliana, S. E., Et Al. *Konsep Dasar Perilaku Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri, 2025.
- Sistem Sosial, "Sistem Sosial (Sosiologi Hukum)," N.D., 1–15.
- Srihandayani Suprpto, *Sengkretisme Budaya Organisasi Dan Budaya Kearifan Lokal Di Kabupaten Gorontalo* (Mega Press Nusantara, 2023) H 33.

- Safrudin Abd Rahman. Muh. Samsir Dj. Lahade, Andi Sumar Karman, "Ritual Kololi Kie Pada Masyarakat Adat Kesultanan Ternate," *Etnohistori: Jurnal Ilmiah Kebudayaan Dan Kesenjaraan* 8, No. 1 (2021): H 32.
- Siregar, Mhd Ridho Yunus. *Strategi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Sumber Daya Remaja Mesjid Baitun Na'im (Desa Tebing Linggahara Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu)*. Diss. Uin Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2022.
- Sahertian, Pieter. *Perilaku Kepemimpinan: Efek Dan Implementasi Bagi Nilai-Nilai Organisasi*. Pt Kanisius, 2020.
- Saba, Utamirohmasari Utami. "Membangun Budaya Organisasi Pada Pembelajaran Di Sekolah." *Jme Jurnal Management Education* 2.02 (2024): 64-70.
- Sutrisno, H. Edy. *Budaya Organisasi*. Prenada Media, 2019.
- Suwardi Endraswara, *Metodologi Penelitian Sastra* (Yogyakarta: Tim Caps (Center For Academic Publishing Service), 2013), H.64.
- Tadius, Tadius, Et Al. *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.
- Widjanarko, Wisnu, Et Al. *Komunikasi Humanis: Perspektif Interpersonal, Sosial Dan Budaya Dalam Kehidupan Modern*. Star Digital Publishing, 2025.
- Wahyuddin Bakri, "Akulturasi Islam Dan Budaya Lokal," *Jurnal Diskursus Islam* 12, No. 1 Program Pascasarjana (Uin Alauddin Makassar 2024) H 67.
- Zaini, Moh, Et Al. "Penerapan Islamic Moral Values Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa Melalui Budaya Organisasi." *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya* 30.3 (2024): 81-93.

Hasil Wawancara

- M. Rizky, Kota Parepare, wawancara di Kota Parepare, 24 maret 2025
- Rani, Kota Parepare, wawancara di Kota Parepare, 28 maret 2025
- M. Pajrin, Kota Parepare, wawancara di Sekretariat Hipmi Pare, 30 maret 2025
- A. Faisal, Kota Parepare, wawancara di Kota Parepare, 2 April 2025
- Sulfadli, Kota Parepare, wawancara di Kota Parepare, 5 April 2025





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor: B-1784/In.39/FUAD.03/PP.00.9/09/2023

4 September 2023

Hal : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth. Bapak/Ibu:

1. Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
2. Wahyuddin Bakri, M.Si.

Di-
Tempat

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Dengan hormat, menindaklanjuti penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD ASWID AZIS
NIM : 19.1400.021
Program Studi : Sejarah Peradaban Islam
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI SPAKATAU, SIPAKAINGE, SIPAKAMASE DALAM ORGANISASI DAERAH HIPMI PAREPARE TERHADAP MAHASISWA IAIN PAREPARE

Bersama ini kami menetapkan Bapak/Ibu untuk menjadi pembimbing skripsi pada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Penetapan ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Kepada bapak/ibu di ucapkan terima kasih

Wassalamu Alaikum Wr.Wb



Dekan,

Dr. A. Nurkidam, M.Hum
NIP.19641231 199203 1 045



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-759/In.39/PP.00.9/PPs.05/03/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

12 Maret 2025

Yth. Walikota Parepare
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Parepare
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : MUHAMMAD ASWIN AZIS
Tempat/Tgl. Lahir : PAREPARE, 25 Januari 2001
NIM : 19.1400.021
Fakultas / Program Studi : Ushuluddin, Adab dan Dakwah / Sejarah Peradaban Islam
Semester : XII (Dua Belas)
Alamat : JL. JENDRAL AHMAD YANI KMS

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Walikota Parepare dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

IMPLEMENTASI NILAI NILAI SIPAKATAU SIPAKAINGE DAN SIPAKAMASE DALAM INTERNAL ORGANISASI DAERAH HIPMI PARE KOMUSARIAT BANDAR MADANI

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 13 Maret 2025 sampai dengan tanggal 13 April 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP 196412311992031045

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

SRN IP0000174



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 174/IP/DPM-PTSP/3/2025

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA : **MUHAMMAD ASWIN AZIS**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
Jurusan : **SEJARAH PERADABAN ISLAM**
ALAMAT : **JL. JEND. A. YANI KOTA PAREPARE**
UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **IMPLEMENTASI NILAI - NILAI SIPAKATAU SIPAKAINGE DAN SIPAKAMASE DALAM INTERNAL ORGANISASI DAERAH HIPMI PARE KOMISARIAT BANDAR MADANI**

LOKASI PENELITIAN : **HIPMI PARE KOTA PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **13 Maret 2025 s.d 13 April 2025**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **19 Maret 2025**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA PAREPARE**



HJ. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM
Pembina Tk. 1 (IV/b)
NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTP Kota Parepare (scan QRCode)



Balai
Sertifikasi
Elektronik



KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan data/penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
3. Mentaati Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasil penelitian kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare) dalam bentuk Softcopy (PDF) yang dikirim melalui email : litbangappedaparepare@gmail.com.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Lembar Kedua Izin Penelitian



	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91131 Telp (0421) 21307, Fasmile (0421) 24404
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD ASWIN AZIS
 NIM : 19.1400.021
 FAKULTAS : USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
 PRODI : SEJARAH PERADABAN ISLAM
 JUDUL : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI SIPAKATAU
 SIPAKAINGE DAN SIPAKAMASE DALAM
 INTERNAL ORGANISASI DAERAH HIPMI PARE
 KOMISARIAT BANDAR MADANI

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pertanyaan Fokus Pada implementasi *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* (3-S) dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani

1. Bagaimana konsep nilai Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase diterapkan dalam kegiatan dan interaksi anggota di HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani?
2. Dalam praktik organisasi, bagaimana pengurus dan anggota menunjukkan sikap saling menghargai (Sipakatau) dalam pengambilan keputusan?
3. Apa saja bentuk nyata dari nilai Sipakainge dalam membangun budaya saling mengingatkan dan menjaga kedisiplinan di organisasi ini?

4. Bagaimana organisasi menginternalisasi nilai Sipakamase dalam mendukung solidaritas dan kepedulian sosial antaranggota?
5. Se jauh mana penerapan nilai-nilai 3-S ini berdampak pada keharmonisan dan efektivitas kerja dalam organisasi?

B. Pertanyaan Fokus Pada dampak implementasi nilai nilai *sipakatau*, *sipakainge* dan *sipakamase* terhadap dinamika organisasi

1. Bagaimana pengaruh nilai Sipakatau terhadap hubungan antaranggota dalam hal komunikasi dan kerja sama?
2. Apakah nilai Sipakainge membantu dalam penyelesaian konflik internal organisasi? Jika ya, bagaimana contohnya?
3. Dalam hal kepemimpinan, bagaimana penerapan nilai Sipakamase mempengaruhi pola kepemimpinan di organisasi ini?
4. Bagaimana anggota organisasi merasakan manfaat dari penerapan nilai 3-S dalam meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama?
5. Apakah ada perubahan signifikan dalam dinamika organisasi sejak diterapkannya nilai-nilai 3-S? Jika ada, apa saja perubahan tersebut?

C. Pertanyaan Fokus Pada Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat penerapan nilai *sipakatau*, *sipakainge*, dan *sipakamase* dalam organisasi HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani

1. Faktor apa saja yang mendukung keberhasilan penerapan nilai Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase dalam organisasi ini?
2. Faktor apa saja yang menghambat keberhasilan penerapan nilai Sipakatau, Sipakainge, dan Sipakamase dalam organisasi ini?
3. Bagaimana peran kepemimpinan dalam memastikan bahwa nilai-nilai 3-S tetap menjadi budaya organisasi?
4. Apakah ada tantangan atau hambatan dalam menerapkan nilai-nilai 3-S di HIPMI PARE? Jika ada, apa saja dan bagaimana organisasi mengatasinya?

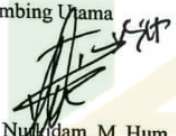
5. Bagaimana organisasi memastikan bahwa seluruh anggota memahami dan menerapkan nilai-nilai ini secara konsisten?
6. Adakah faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas implementasi nilai 3-S dalam organisasi? Jika ada, bagaimana organisasi menyikapinya?

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai judul di atas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

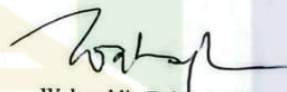
Parepare, 10 Maret 2025

Mengetahui,

Pembimbing Utama


Dr. A. Nurdin, M. Hum
NIP. 196412311992031045

Pembimbing Pendamping


Wahyuddin Bakri, M.Si
NIP. 198608292019081001

PAREPARE



PP HIPMI PARE

PENGURUS PUSAT

HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE

Sekretariat: JL. PERINTIS KEMERDEKAAN (ASRAMA I HIPMI PARE) Kota Makassar

E-mail: PPHIPMIPARE@gmail.com TELP/WA : 082393548404/085333202646



Hipmi_Pare



Hipmi_Pare

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

No : KEP.25/PP-HIPMI PARE/IV/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Umum PP Hipmi Pare menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD ASWIN AZIS
Tempat/Tgl.Lahir : Parepare, 25-01-2001
Jenis kelamin : Laki-Laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Pekerjaan : Pelajar/mahasiswa
Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani Km 5, Kel. Lapadde,
Kec.Ujung

Adalah benar telah melakukan penelitian dan pengambil data pada organisasi HIPMI PARE, untuk keperluan penelitian dalam penyusunan skripsi pada program Sarjana di kampus IAIN Parepare, dengan judul penelitian "IMPLEMENTASI NILAI NILAI SIPAKATAU SIPAKAINGE DAN SIPAKAMASE DALAM INTERNAL ORGANISASI DAERAH HIPMI PARE KOMISARIAT BANDAR MADANI"

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

MENGETAHUI
PENGURUS PUSAT
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
(PP HIPMI PARE)



Parepare, 14 April 2025

AHMAD FAISAL IDRUS
Ketua Umum



PP HIPMI PARE

PENGURUS PUSAT

HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE

Sekretariat: JL. PERINTIS KEMERDEKAAN (ASRAMA 1 HIPMI PARE) Kota Makassar

E-mail: PPHIPMI PARE@gmail.com TELP/WA : 082393548404/085333202646



Hipmi_Pare



Hipmi_Pare

SURAT KEPUTUSAN

No : KEP.28/PP-HIPMI PARE/IV/2025

Tentang :

**PENGANGKATAN JAJARAN PENGURUS
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
KOMISARIAT BANDAR MADANI
(HIPMI PARE KOM. BANDAR MADANI)
PERIODE 2024-2025**

Dengan rahmat Allah Yang Maha Kuasa, Pengurus Pusat Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare setelah :

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk lebih mengoptimalkan kerja Pengurus Komisariat Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat BANDAR MADANI (HIPMI PARE KOM. BANDAR MADANI) Periode 2024-2025.
 2. Bahwa dalam pengelolaan kegiatan Pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat Bandar Madani, maka dipandang perlu menerbitkan Surat Keputusan PENGURUS KOMISARIAT HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE KOMISARIAT BANDAR MADANI (HIPMI PARE KOM. BANDAR MADANI) Periode 2024-2025.
 3. Berdasarkan poin (1) dan (2) di atas, maka dipandang perlu untuk menerbitkan surat keputusan ini.
- Mengingat** :
1. Anggaran Dasar HIPMI PARE
 2. Anggaran Rumah Tangga HIPMI PARE
 3. Garis Besar Haluan Organisasi HIPMI PARE
 4. Hasil Musyawarah Besar Ke-23 HIPMI PARE
 5. Pedoman Organisasi HIPMI PARE
- Memperhatikan** :
1. Saran dan Usul yang berkembang pada jajaran anggota Komisariat Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat Bandar Madani (HIPMI PARE KOM. BANDAR MADANI)
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** :
1. Mengangkat dan mempercayakan Saudara (i) yang tersebut namanya dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Pengurus Komisariat Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat Bandar Madani (Hipmi Pare Kom. Bandar Madani) Periode 2024-2025.
 2. Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan akan ditinjau kembali bila mana terdapat kekeliruan di dalamnya.

Ditetapkan di : Makassar

Tanggal : 15 April 2025

MENGETAHUI
PENGURUS PUSAT
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
(PP HIPMI PARE)
PERIODE 2021-2023

AHMAD FAISAL IDRUS
Ketua Umum

SULFADLI
Sekretaris Umum



PP HIPMI PARE

PENGURUS PUSAT

HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE

Sekretariat: JL. PERINTIS KEMERDEKAAN (ASRAMA 1 HIPMI PARE) Kota Makassar

E-mail: PPHIPMI PARE@gmail.com TELP/WA : 082393548404/085333202646



#hipmi_Pare



#hipmi_Pare

Rahmat Ramadhan

**MENGETAHUI
PENGURUS PUSAT
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
(PP HIPMI PARE)
PERIODE 2021-202**

AHMAD FAISAL IDRUS
Ketua Umum



SULFADLI
Sekretaris Umum





PENGURUS PUSAT

HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE

Sekretariat: JL. PERINTIS KEMERDEKAAN (ASRAMA 1 HIPMI PARE) Kota Makassar

E-mail: PPHIPMI PARE@gmail.com TELP/WA : 082393548404/085333202646



Hipmi_Pare



Hipmi_Pare

PP HIPMI PARE

Lampiran Surat Keputusan No : KEP.28/PP-HIPMI PARE/IV/2025 Tentang :Pangkatan Jajaran
Pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat BANDAR MADANI
(HIPMI PARE KOM. BANDAR MADANI) Periode 2024-2025.

SUSUNAN PERSONALIA DEWAN PERTIMBANGAN KOMISARIAT DAN PENGURUS HARIAN HIPMI PARE KOMISARIAT BANDAR MADANI PERIODE 2024-2025

DEWAN PERTIMBANGAN KOMISARIAT (DPK)

Koordinator : Muhammad Rizky Ramadhani
Anggota : Hastuti Intan Putri
Nur Fauzi Likmar
Fadlullah Heri Farid
Siti Nuraisyah

PENGURUS HARIAN KONSARIAT

KETUA KOMISARIAT : Pajrin
Ketua Bidang Pengkaderan : Muhammad Ikhwan Yusuf
Ketua Bidang Minat dan Bakat : Muhammad Rayhan Fatahillah
Ketua Bidang Informasi dan : Aidil Akbar
Hubungan Masyarakat : Irvan Anshar
Ketua Bidang Kesekretariatan

SEKRETARIS : Sri Maharany Alfaridzy
BENDAHARA : Suci Febrianti

Anggota Bidang Pengkaderan : Irmayani
Muhammad Aidin
Suhela Ratu Daud Oni
Nining Enriani Majid
Suci Ramadhani
Tiara Nisya Nur Fadillah
Muhammad Fajrin Nur

Anggota Bidang Minat dan Bakat : Ade Nikita
Nurhaliza
Lukmanul Hakim
Elsa Putri Salsabila
Muhammad Yusuf
Indah Artika
Hairul Fajri Anwar
Fani Fanila
Nurul Majdiyyah
Vicky Novtafyani
Muh. Agung Fatwa

**Anggota Bidang Informasi
Dan Hubungan Masyarakat** : Muhammad Muflih Hanif
Dhani Pratama
Bagas Juliansyah
Muhammad Jibran
Asri Ramadhani
Putri Dewi Maharani

Anggota Bidang Kesekretariatan : Nadia
Muhammad Edil Sukmana
Jumran Erlangga
Riska Rustam
Ghiats Mubarak Arsyad
Muh. Ikhsan

AD/ART
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA
(HIPMI PARE)
PERIODE 2021-2023



AD/ART
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
(HIPMI PARE)

“ MUKADIMAH”

Bahwa sesungguhnya kemerdekaan negara Republik Indonesia adalah rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa yang tak ternilai, yang merupakan perjuangan bangsa Indonesia. Masyarakat adil dan makmur yang diridhai oleh Tuhan Yang Maha Esa merupakan perjuangan bangsa Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, oleh karna itu menjadi keharusan bagi seluruh rakyat Indonesia khususnya generasi muda ikut ambil bagian dalam upaya pencapaian masyarakat adil, makmur sesuai bidang yang digelutinya terkhusus pelajar dan mahasiswa Kota Parepare untuk mewujudkan masyarakat madani di kota Parepare. Oleh karena itu sebagai generasi muda yang merupakan bagian dari potensi bangsa Indonesia turut mengambil bagian dalam proses pembangunan nasional dan daerah serta berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa menyatukan diri dalam sebuah wadah dengan batang tubuh yang diberi nama Anggaran Dasar (AD).

BAB I
NAMA, WAKTU DAN TEMPAT

Pasal 1
NAMA

Organisasi ini bernama Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare yang disingkat dengan HIPMI PARE.

Pasal 2
WAKTU

HIPMI PARE didirikan di Ujung Pandang pada tanggal 12 Januari 1964, yang sebelumnya bernama Kesatuan Pelajar dan Mahasiswa Parepare disingkat dengan KPMP yang didirikan pada tanggal 15 Maret 1956.

Pasal 3
TEMPAT

HIPMI PARE berpusat di kota Makassar.

BAB II
ASAS, LANDASAN DAN TUJUAN

Pasal 4
ASAS

HIPMI PARE berdasarkan pada Pancasila dan UUD 1945.

Pasal 5**LANDASAN**

HIPMI PARE berlandaskan semangat Sipakatau, Sipakainge, Sipakamase.

Pasal 6**TUJUAN**

Menciptakan suasana demokratis, akademisi, kesadaran beragama, jiwa patriot dalam rangka mewujudkan masyarakat madani yang sesuai dengan nilai – nilai pancasila dan UUD 1945.

BAB III**SIFAT DAN STATUS****Pasal 7****SIFAT**

HIPMI PARE bersifat independen.

Pasal 8**STATUS**

HIPMI PARE merupakan organisasi kedaerahan.

BAB IV**FUNGSI DAN PERAN****Pasal 9****FUNGSI**

HIPMI PARE berfungsi menghimpun pelajar dan mahasiswa.

Pasal 10**PERAN**

HIPMI PARE berperan sebagai organisasi perjuangan.

BAB V**KEANGGOTAAN****Pasal 11**

1. Anggota HIPMI PARE adalah pelajar dan mahasiswa, yang berasal dari atau pernah bersekolah di kota Parepare ataupun mempunyai hubungan kekeluargaan, dengan masyarakat Parepare.
2. Keanggotaan HIPMI PARE terdiri dari :
 - a. Anggota Biasa.
 - b. Anggota Kehormatan.

Pasal 12**HAK DAN KEWAJIBAN**

Setiap anggota HIPMI PARE mempunyai hak dan kewajiban menjaga dan menjunjung tinggi nama baik organisasi.

BAB VI SANKSI

Pasal 13

Sanksi – sanksi yang diberikan kepada anggota yang dianggap melakukan pelanggaran antara lain :

1. Surat teguran.
2. Skorsing.
3. Pemecatan dari keanggotaan HIPMI PARE.

BAB VII ATRIBUT ORGANISASI

Pasal 14

Atribut organisasi terdiri :

1. Lambang HIPMI PARE.
2. Pataka dan bendera HIPMI PARE.
3. PDH HIPMI PARE.
4. Kartu anggota.
5. Stempel.
6. Mars.

BAB VIII STRUKTUR ORGANISASI

Pasal 15

Struktur kelembagaan terdiri dari :

1. Dewan Pertimbangan organisasi.
2. Pengurus Pusat.
3. Pengurus Komisariat.
4. Pengurus Badan Otonom.
5. Pengurus Asrama
6. Badan Kelengkapan adalah Dewan Perlindungan dan Dewan Pembina.

BAB IX PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pasal 16

MUSYAWARAH

1. Musyawarah Besar (MUBES).
2. Musyawarah Komisariat (MUSKOM).
3. Musyawarah Badan Otonom (MUSBO).
4. Musyawarah Luar Biasa (MUSLUB).

Pasal 17**RAPAT – RAPAT**

1. Rapat Pimpinan Komisariat dan Pimpinan Badan Otonom
2. Rapat Kerja (RAKER)
3. Rapat Harian

Pasal 18**FORUM AMANDEMEN**

Forum Amandemen adalah forum perubahan terhadap ketentuan dalam pedoman organisasi

BAB X**KUORUM DAN KEPUTUSAN****Pasal 19****KUORUM**

1. Musyawarah dan rapat – rapat dinyatakan sah bilamana dihadiri oleh $\frac{1}{2}$ (seper dua) tambah 1 (satu) jumlah peserta.
2. Bilamana poin (1) tak terpenuhi maka sidang dilanjutkan setelah diskors 2 x 10 menit setelah itu dianggap sah.

Pasal 20**KEPUTUSAN**

1. Keputusan diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat.
2. Bilamana poin (1) tak terpenuhi maka keputusan diambil dengan cara lobi
3. Bilamana poin (2) tak terpenuhi maka keputusan diambil dengan suara terbanyak (*voting*) .

BAB XI**PERUBAHAN ANGGARAN DASAR DAN REFERENDUM ORGANISASASI****Pasal 21****PERUBAHAN ANGGARAN DASAR DAN PERUBAHAN ORGANISASI**

Perubahan Anggaran Dasar HIPMI PARE dapat dilakukan melalui musyawarah Besar.

Pasal 22**REFERENDUM ORGANISASI**

Referendum organisasi dapat dilakukan melalui Musyawarah Besar atau Musyawarah Luar Biasa setelah disetujui oleh seluruh Komisariat.

BAB XII**KETENTUAN PENUTUP****Pasal 23****PENUTUP**

Hal – hal yang belum diatur dalam Anggaran Dasar ini akan diatur dalam Anggaran Rumah Tangga HIPMI PARE.

**ANGGARAN RUMAH TANGGA
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
(HIPMI PARE)**

**BAB I
SYARAT KEANGGOTAAN**

Pasal 1

1. Anggota Biasa
 - 1.1. Telah melalui proses pengkaderan di komisariat HIPMI PARE.
 - 1.2. Pernah bersekolah, menetap minimal 3 tahun di Kota Parepare atau Memiliki hubungan keluarga, dengan masyarakat Parepare.
 - 1.3. Tidak menjadi pengurus ikatan pelajar mahasiswa yang sejenis.

2. Anggota kehormatan

Adalah orang yang telah melalui masa transisi dan berjasa bagi HIPMI PARE

Pasal 2

KEHILANGAN KEANGGOTAAN

Berakhirnya keanggotaan apabila :

1. Atas permintaan sendiri yang sesuai dengan fakta integritas.
2. Karena meninggal dunia.
3. Diberhentikan karena pelanggaran AD / ART organisasi serta peraturan lainnya, berdasarkan kesepakatan sidang.

Pasal 3

MASA TRANSISI

Masa transisi adalah masa dimana anggota biasa telah kehilangan status pelajar atau mahasiswanya yang berlaku maksimal 2 tahun

**BAB II
HAK DAN KEWAJIBAN ANGGOTA**

Pasal 4

HAK ANGGOTA

1. Anggota biasa berhak untuk terlibat dalam struktur kepengurusan, memilih dan dipilih serta mendapatkan fasilitas.
2. Anggota kehormatan, berhak memberikan saran dan kritikan.

Pasal 5**KEWAJIBAN ANGGOTA**

1. Tunduk dan patuh pada AD / ART dan GBHO organisasi serta peraturan lainnya.
2. Menjaga dan menjunjung tinggi nama baik lembaga dan mempunyai loyalitas terhadap pengembangan organisasi ke dalam maupun ke luar.

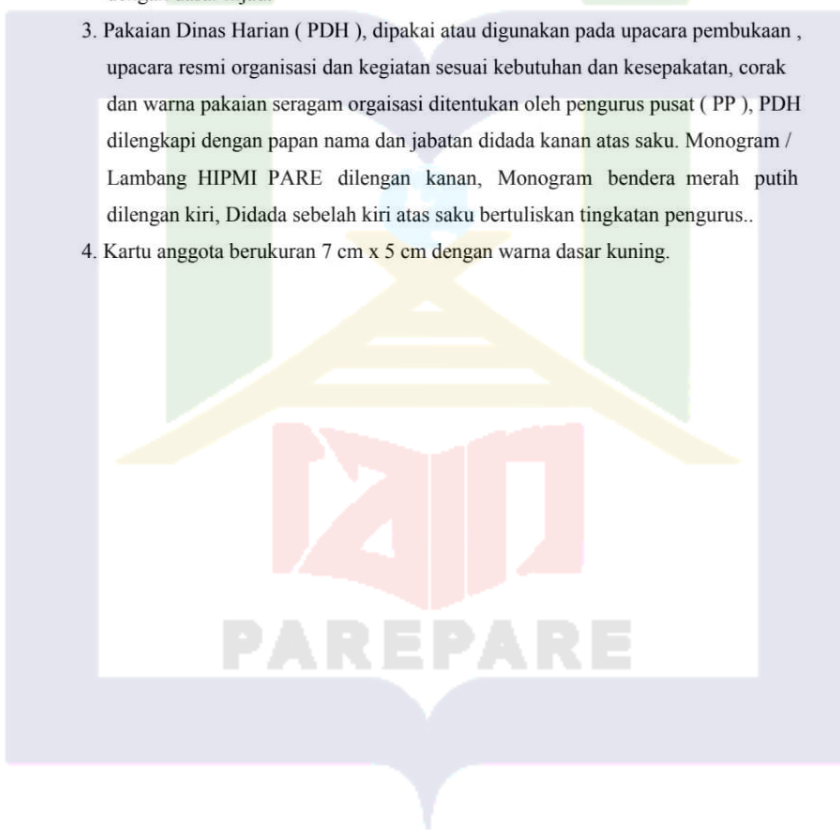
BAB III**SANKSI****Pasal 6**

1. Keputusan sanksi yang akan ditempuh antara lain :
 - 1.1. Sanksi Teguran : Diberikan secara tertulis.
 - 1.2. Sanksi Skorsing : Berupa penonaktifan dari keanggotaan dan kepengurusan dalam jangka waktu yang ditentukan.
 - 1.3. Sanksi Pemecatan : Sanksi berupa pencabutan keanggotaan dan kepengurusan ditentukan oleh Pengurus Pusat melalui rapat harian.
2. Mekanisme pemberian sanksi akan diatur tersendiri oleh DPO HIPMI PARE

BAB IV ATRIBUT ORGANISASI

Pasal 7

1. Lambang HIPMI PARE adalah Burung hantu yang menggunakan toga berwarna hitam dan hijau yang bermakna kecerdasan dan kedamaian yang dilingkari tulisan Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare berwarna biru yang bermakna kesejahteraan, berlatarkan warna kuning melambangkan kemakmuran dan di luar berwarna hitam yang bermakna perisai (pelindung) dan warna mata burung hantu berwarna merah dengan makna keberanian serta telah dilegalkan.
2. Bendera HIPMI PARE berukuran 150 cm x 90 cm yang memiliki rumbai berwarna kuning dengan dasar hijau.
3. Pakaian Dinas Harian (PDH), dipakai atau digunakan pada upacara pembukaan , upacara resmi organisasi dan kegiatan sesuai kebutuhan dan kesepakatan , corak dan warna pakaian seragam organisasi ditentukan oleh pengurus pusat (PP), PDH dilengkapi dengan papan nama dan jabatan didada kanan atas saku. Monogram / Lambang HIPMI PARE dilengan kanan, Monogram bendera merah putih dilengan kiri, Didada sebelah kiri atas saku bertuliskan tingkatan pengurus..
4. Kartu anggota berukuran 7 cm x 5 cm dengan warna dasar kuning.



BAB V STRUKTUR ORGANISASI

Pasal 8 DEWAN PERTIMBANGAN ORGANISASI

1. Status
 - 1.1. Merupakan Lembaga Perwakilan tinggi di lingkup HIPMI PARE.
 - 1.2. Masa jabatan (2) dua tahun, terhitung sejak ditetapkan.
 - 1.3. Anggota DPO berasal dari demisioner pengurus pusat dan pernah menjadi anggota DPK.
2. Formasi
Kepengurusan minimal terdiri dari Ketua Dewan/ Formatur, Sekretaris Dewan, Ex-Officio.
3. Tugas dan wewenang
 - 3.1. Melaksanakan hasil – hasil MUBES.
 - 3.2. Membahas dan menetapkan aturan-aturan dilingkup HIPMI Pare.
 - 3.3. Mengevaluasi Pengurus Pusat dan Badan Otonom
 - 3.5. Melakukan koordinasi ke masing-masing DPK.
 - 3.6. Melakukan pertanggungjawaban melalui MUBES.
 - 3.7. Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan Musyawarah Besar dan Rapat Pimpinan Komisariat dan Pimpinan Badan Otonom
 - 3.8. Melaksanakan Mekanisme Peradilan dilingkup HIPMI Pare.
 - 3.9. Menetapkan Komisariat Baru
 - 3.10. Mengevaluasi dan atau menindaklanjuti Komisariat yang tidak aktif

Pasal 9 PENGURUS PUSAT

1. Status
 - 1.1. Merupakan badan eksekutif tinggi Organisasi.
 - 1.2. Masa jabatan 2 (dua) tahun, terhitung sejak ditetapkan.
 - 1.3. Pengurus pusat berasal dari anggota komisariat.
2. Formasi
Kepengurusan minimal terdiri dari Ketua Umum / Formatur, Sekretaris Umum, Bendahara Umum dan Dapertemen.
3. Tugas dan Wewenang
 - 3.1. Melaksanakan hasil – hasil MUBES.
 - 3.2. Meng-SK-kan Pengurus Komisariat, Badan Otonom dan anggota DPO.
 - 3.3. Melaksanakan Proker yang telah ditetapkan di Rapat Kerja.

Pasal 10
PENGURUS KOMISARIAT

1. Status

- 1.1. Merupakan kesatuan organisasi yang dibentuk berdasarkan pada 1 (satu) atau lebih institusi dan atau yayasan perguruan tinggi serta pelajar.
- 1.2. Komisariat dapat didirikan bilamana terdapat minimal 15 anggota biasa yang disaksikan oleh perwakilan Pengurus Pusat.
- 1.3. Di SK kan oleh Pengurus Pusat.
- 1.4. Masa jabatan 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan.

2. Formasi

Formasi kepengurusan minimal terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Bendahara.

3. Tugas dan wewenang

- 3.1. Melaksanakan hasil – hasil keputusan MUBES dan MUSKOM.
- 3.2. Pengurus komisariat bertindak atas nama Pengurus Komisariat.
- 3.3. Meng-SK-kan panitia pelaksana untuk kegiatan pada tingkat komisariat.
- 3.4. Melaksanakan Proker ,yang ditetapkan dalam Raker pusat dan komisariat.
- 3.5. Melaporkan rancangan Proker dan hasil kegiatan ke Pengurus Pusat.
- 3.6. Melakukan pertanggungjawaban melalui MUSKOM.
- 3.7. Meminta pertanggungjawaban panitia pelaksana ditingkat komisariat.



Pasal 11
BADAN OTONOM

1. Status
 - 1.1. Merupakan kesatuan organisasi yang di bentuk oleh Pengurus Pusat.
 - 1.2. Di SK-kan oleh Pengurus Pusat dan meminta rekomendasi anggota dari setiap komisariat untuk badan otonom.
 - 1.3. Masa jabatan 1 tahun terhitung sejak tanggal di tetapkannya.
2. Formasi
Formasi kepengurusan minimal terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Bendahara.
3. Tugas dan wewenang
 - Melaksanakan hasil-hasil keputusan MUBES dan MUSBO
 - Pengurus Badan Otonom bertindak atas nama Badan Otonom.
 - Meng SK kan Panitia Pelaksana untuk kegiatan pada tingkat Badan Otonom.
 - Melaksanakan Proker yang ditetapkan pada Raker pusat dan Badan Otonom.
 - Melaporkan rancangan Proker dan hasil kegiatan ke Pengurus Pusat.
 - Melakukan pertanggungjawaban melalui MUSBO.
 - Meminta pertanggungjawaban Panitia Pelaksana di tingkat Badan Otonom

BAB VI PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pasal 12 MUSYAWARAH BESAR

1. Status
 - 1.1. Merupakan forum pengambilan keputusan tertinggi di HIPMI PARE.
 - 1.2. Merupakan musyawarah anggota yang bersifat terbuka.
 - 1.3. Diselenggarakan dalam (2) dua tahun sekali.
2. Kekuasaan dan wewenang
 - 2.1. Memutuskan dan mengesahkan agenda acara dan tata tertib MUBES.
 - 2.2. Mengevaluasi dan mengesahkan LPJ PP HIPMI PARE.
 - 2.3. Menetapkan dan mengesahkan AD / ART, GBHO, dan Rekomendasi MUBES.
 - 2.4. Menetapkan dan mengesahkan kriteria dan mekanisme pemilihan formatur / Ketua Umum Pengurus Pusat HIPMI PARE.
 - 2.5. Menetapkan dan mengesahkan Ketua Umum atau Formatur Pengurus Pusat HIPMI PARE.
 - 2.6. Menetapkan dan mengesahkan Dewan Pertimbangan Organisasi.
 - 2.7. Menjadwalkan MUBES berikutnya.
 - 2.8. Menjadwalkan Rapat Pimpinan Komisariat dan Pimpinan Badan Otonom
 - 2.9. Menetapkan hal – hal yang dianggap Urgent.
3. Tata Cara dan Mekanisme
 - 3.1. Tata cara dan Mekanisme pelaksanaan MUBES ditetapkan dengan aturan tersendiri oleh Badan Pekerja.
 - 3.2. Badan pekerja MUBES dibentuk oleh pengurus Pusat Minimal (1) satu bulan sebelum MUBES.
4. Peserta

Peserta MUBES terdiri dari :

 - 4.1. Peserta penuh yang terdiri dari 5 orang pengurus Komisariat yang di berikan mandat oleh ketua Komisariat.
 - 4.2. Peserta peninjau terdiri dari perutusan komisariat di luar peserta penuh, badan pelengkap organisasi serta undangan yang telah Diregistrasi oleh Peserta Peninjau dan Pengurus Pusat yang telah dimisioner.

Pasal 13
MUSYAWARAH KOMISARIAT

1. Status
 - 1.1. Merupakan forum pengambilan keputusan tertinggi di HIPMI PARE ditingkat Komisariat.
 - 1.2. Merupakan musyawarah anggota yang bersifat terbuka ditingkat komisariat.
 - 1.3. Diselenggarakan dalam (1) satu tahun sekali.
2. Kekuasaan dan Wewenang
 - 2.1. Memutuskan dan mengesahkan tatib agenda MUSKOM.
 - 2.2. Mengevaluasi dan mengesahkan LPJ Pengurus Komisariat.
 - 2.3. Menetapkan dan mengesahkan Rekomendasi MUSKOM.
 - 2.4. Menetapkan dan mengesahkan kriteria dan mekanisme pemilihan formatur / Ketua Komisariat.
 - 2.5. Menetapkan dan mengesahkan Ketua Komisariat.
 - 2.6. Menjadwalkan MUSKOM berikutnya.
3. Tata cara dan Mekanisme
 - 3.1. Tata cara dan mekanisme pelaksanaan MUSKOM ditetapkan dengan aturan tersendiri oleh Steering Committe yang telah dibentuk oleh Pengurus Komisariat.
 - 3.2. Tata cara dan mekanisme pelaksanaan MUSKOM pada Komisariat baru ditetapkan dengan aturan tersendiri oleh Steering Committee yang telah dibentuk oleh Pengurus Pusat.
4. Peserta
 - 4.1. Peserta penuh yang terdiri dari seluruh anggota biasa Komisariat.
 - 4.2. Peserta peninjau terdiri dari perutusan Komisariat diluar anggota Komisariat yang telah diregistrasi oleh *Organizing Committee* (OC).

Pasal 14
MUSYAWARAH BADAN OTONOM

1. Status
 - 1.1 Merupakan forum pengambilan keputusan tertinggi di HIPMI PARE di tingkat Badan Otonom.
 - 1.2 Merupakan musyawarah anggota yang bersifat tertutup
 - 1.3 Diselenggarakan dalam (1) satu tahun sekali.
2. Kekuasaan dan Wewenang
 - 2.1 Memutuskan dan mengesahkan agenda acara dan tata tertib MUSBO.
 - 2.2 Mengevaluasi dan mengesahkan LPJ pengurus badan Otonom.
 - 2.3 Menetapkan dan mengesahkan rekomendasi MUSBO.
 - 2.4 Menetapkan dan mengesahkan kriteria dan mekanisme pemilihan formatur/Ketua Badan Otonom.
 - 2.5 Menetapkan dan mengesahkan Ketua Badan Otonom.
 - 2.6 Menjadwalkan MUSBO berikutnya
 - 2.7 Membahas dan mengesahkan aturan Badan Otonom berdasarkan pedoman organisasi.
 - 2.8 Menetapkan hal-hal yang dianggap urgen.
3. Tata Cara dan Mekanisme
 - 3.1. Tata cara dan mekanisme pelaksanaan MUSBO ditetapkan dengan aturan tersendiri oleh Steering Committe yang telah dibentuk oleh Pengurus Badan Otonom.
4. Peserta

Peserta MUSBO terdiri dari :

 - 4.1 Peserta terdiri dari anggota Badan Otonom dan Pengurus Pusat

Pasal 15
MUSYAWARAH LUAR BIASA

1. Status
 - 1.1. Musyawarah Luar Biasa dilaksanakan apabila dianggap terjadi/terdapat penyimpangan dalam perjalanan organisasi secara konstitusional.
 - 1.2. Musyawarah Luar Biasa dilaksanakan setelah melalui klarifikasi dan rekomendasi Rapat pimpinan Komisariat dan Pimpinan Badan Otonom yang diusulkan oleh $\frac{1}{2} + 1$ jumlah komisariat dan Badan Otonom yang ada.
2. Kekuasaan dan wewenang
 - 2.1. Meminta klarifikasi pengurus pusat yang dinilai telah menyimpang dari konstitusi.

- 2.2. Menetapkan dan mengesahkan pejabat sementara dan membentuk badan pelaksana musyawarah besar.

Pasal 16

RAPAT-RAPAT

1. Rapat Pimpinan Komisariat dan Pimpinan Badan Otonom
 - 1.1. Diadakan 1 kali dalam 2 tahun dan di pimpin oleh DPO yang dihadiri oleh semua Komisariat dan Badan Otonom yang ada
 - 1.2. Rapat Pimpinan Komisariat dan Pimpinan Badan Otonom mempunyai wewenang.
 - 1.2.1 Melakukan tukar pendapat sekaligus sosialisasi antara Pengurus Pusat dan Komisariat serta Badan Otonom
 - 1.2.2. Membicarakan kondisi objektif organisasi.
 - 1.2.3 . Merekomendasikan MUSLUB bila dianggap urgen.
2. RAPAT HARIAN

Rapat harian diagendakan oleh antar Pengurus Pusat, Pengurus Komisariat dan pengurus Badan Otonom sebagai upaya optimalisasi terhadap realisasi program kerja dan membicarakan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Pasal 17

FORUM AMANDEMEN

1. Status

Forum amandemen dilaksanakan setelah melalui kajian dari DPO terkait pedoman organisasi dan direkomendasikan oleh $\frac{1}{2} + 1$ jumlah komisariat dan badan otonom yang ada.
2. Kekuasaan dan wewenang

Mengubah dan mengesahkan pedoman organisasi jika terdapat kekliruan.



BAB VII
ATURAN PERUBAHAN

Pasal 18

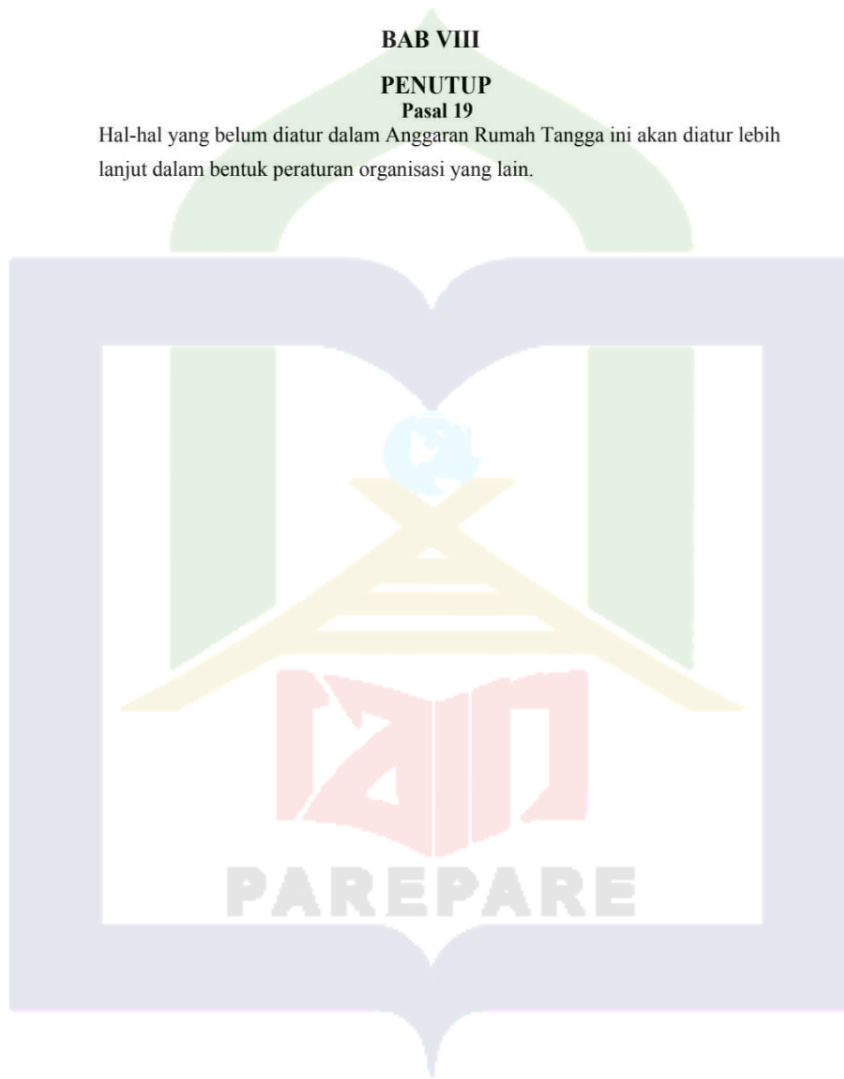
Perubahan Anggaran Rumah Tangga HIPMI PARE hanya dapat dilakukan dalam MUBES.

BAB VIII

PENUTUP

Pasal 19

Hal-hal yang belum diatur dalam Anggaran Rumah Tangga ini akan diatur lebih lanjut dalam bentuk peraturan organisasi yang lain.



GARIS BESAR HALUAN ORGANISASI HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE (GBHO HIPMI PARE)

BAB I PENDAHULUAN

Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare merupakan wadah perkumpulan pelajar dan mahasiswa yang Berasal dari parepare. Dengan upaya pengembangan aspirasi anggota HIPMI PARE .Maka dari itu perlu dilaksanakan dengan jujur dan terencana dengan mempertimbangkan tenaga pembimbing materi,metode,fasilitas,sasaran program Kelembagaan dan pelaksanaannya dengan penyesuaian kondisi HIPMI PARE yang Mengacu pada pengeja wantahan GBHO Dalam rangka perwujudan kualitas Sumber daya manusia seutuhnya. Maka untuk mewujudkan hal tersebut diatas maka perlu suatu penjabaran lebih dalam suatu Garis Besar Haluan Organisasi Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare.

A. Pengertian

- I. Garis Besar Haluan Organisasi Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare yang selanjutnya di singkat dengan GBHO HIPMI PARE.
- II. Garis Besar Haluan Organisasi dalam garis besarnya merupakan acuan dasar program Kerja HIPMI PARE yang ditetapkan dalam MUBES HIPMI PARE dalam setiap periode (2 tahun).

B. Maksud dan Tujuan

Garis Besar Haluan Organisasi ditetapkan dengan maksud memberikan arah bagi kelangsungan fungsional dan rangka mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan, Sehingga secara bertahap cita-cita. HIPMI PARE seperti yang termasuk dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga dapat tercapai secara maksimal.

C. Sistematika Penyusunan GBHO HIPMI PARE

Berdasarkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga HIPMI PARE, maka pengembangan tujuannya dari HIPMI PARE dituangkan dalam GBHO HIPMI PARE dengan sistematika sebagai berikut :

- I. PENDAHULUAN.
- II. ARAH, SASARAN DAN STRATEGI.
- III. POLA UMUM GBHO.
- IV. RUMUSAN UMUM GBHO.

V. PENUTUP .

BAB II

ARAH, TUJUAN, DAN STRATEGI

A. Arah

GBHO diarahkan pada :

1. Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia ke arah perluasan wawasan secara profesional yang independen
2. Peningkatan cendekiawan dalam menyelesaikan berbagai persoalan baik persoalan kebangsaan terlebih lagi persoalan kedaerahan.
3. Pembentukan kepedulian sosial yang tinggi serta keperadaban kebudayaan Indonesia.

B. TUJUAN

Tujuan GBHO adalah terwujudnya tujuan HIPMI PARE dalam pengembangan intelektual dan regenerasi kader.

C. STRATEGI

1. Konsolidasi dan pengembangan organisasi

Upaya peningkatan integritas anggota terhadap organisasi melalui :

- ☐ Pemahaman, penguatan dan pelaksanaan visi, misi, tujuan, strategi program kerja HIPMI PARE.
- ☐ Menumbuhkan dan mengembangkan rasa sipakatau, sipakainge, sipakamase.
- ☐ Penataan dan pengembangan tertib berorganisasi.

2. Konsolidasi dan pengembangan wawasan keilmuan

Menumbuhkan kesadaran dalam meningkatkan mutu melalui keahlian, tanggung jawab dan kesejawatan dalam berbagai hal sebagai basis organisasi dan daerah yang berkompeten.

3. Konsolidasi dan peningkatan partisipasi dalam peningkatan pembangunan

Meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab terhadap pembangunan baik nasional maupun lokal dalam rangka mewujudkan cita-cita bangsa melalui profesionalisme di bidangnya.

4. Konsolidasi dan peningkatan wawasan global

Menumbuhkan sikap proaktif yang berwawasan global dan memiliki kepekaan terhadap fenomena global

untuk dikembangkan pada penyempurnaan dan pelaksanaan pembangunan nasional maupun lokal.

BAB III

POLA UMUM GBHO

Mengingat masa kepengurusan yang relatif singkat sedangkan pola organisasi berkesinambungan, maka pola yang dilaksanakan dibagi dalam tiga tahap.

- Tahap I : Pemahaman dan pematangan sosialisasi wawasan organisasi.
Tahap II : Pematangan konsolidasi wawasan keilmuan dan profesionalisme.
Tahap III : Proaktif terhadap pembangunan daerah secara khusus dan bangsa secara umum.

BAB IV

RUMUSAN SECARA UMUM

A. Bidang Wawasan

Selama keberadaan di tengah – tengah kehidupan bangsa, HIPMI PARE dituntut untuk membekali anggotanya dengan seperangkat pengetahuan yang dimiliki melalui peningkatan pengembangan wawasan antara lain sebagai berikut :

1. **Wawasan Global**
Penguatan kajian global dan partisipasi pemikiran pada isu global yang ada.
2. **Wawasan Keilmuan**
Peningkatan kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan sebagai analisa, wawasan melalui multi disiplin dan penguasaan teknologi.
3. **Wawasan Pelajaran Mahasiswa**
Peningkatan pemahaman dan kesadaran akan peran dan fungsi serta tanggung jawab Pelajaran Mahasiswa pada lingkungannya baik secara pribadi maupun secara kolektif sebagai satu kesatuan organisasi.
4. **Wawasan Kelembagaan**

Peningkatan pemahaman dan kesadaran berlembaga akan pentingnya keberadaan dan peran HIPMI PARE untuk anggota masyarakat luas khususnya masyarakat Parepare.

5. Wawasan Kemasyarakatan / Kedaerahan

Peningkatan kemampuan analisis terhadap dampak yang timbul akibat dari pengembangan daerah.

B. Tata kerja Organisasi

1. Pengurus dalam hal ini kepengurusan HIPMI PARE

dalam menjalankan Organisasi ditetapkantatacarakerjasebagai berikut :

- ☐ Seluruh anggota HIPMI PARE berkewajiban menjalankan AD / ART dan GBHO, PROKER, serta ketetapan hasil sidang Musyawarah Besar.
 - ☐ Ketua Umum HIPMI PARE merupakan supremasi tertinggi terhadap kebijakan Organisasi.
 - ☐ Dalam menetapkan kebijakan, Pengurus wajib mengkoordinasikan kepada Dewan Pembina dan Dewan pertimbangan Organisasi serta disosialisasikan kepada Pengurus Komisariat.
 - ☐ Pendelegasian wewenang dalam pelaksanaan aktivitas organisasi secara hirarkipengurus, apabila Ketua Umum berhalangan menjalankan fungsinya.
 - ☐ Ketua bidang dibantu staf bidang dan bertanggung jawab kepada Ketua Umum sesuai bidang masing – masing.
 - ☐ Sekretaris Umum bertanggung jawab penuh dalam mengelola administrasi.
 - ☐ Bendahara Umum bertanggung jawab penuh dalam mengelola keuangan.
- #### 2. Dewan Pertimbangan Organisasi
- ☐ Mengevaluasi jalannya mekanisme organisasi dan pelaksanaan proker pengurus pusat.
 - ☐ Memberikan saran, pendapat dan evaluasi kepada pengurus HIPMI PARE berdasarkan pada AD / ART HIPMI PARE.

BAB V

PENUTUP

**PEDOMAN ORGANISASI
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
(HIPMIPARE)
PERIODE 2017-2019**

**BAB I
PENGERTIAN**

**Pasal 1
STATUS**

Pedoman tentang hal – hal yang belum diatur di AD / ART dan GBHO itu kemudian di jawantahkan didalam Pedoman Organisasi (PO), baik yang bersifat formal maupun non formal mengacu pada AD / ART dan GBHO HIPMI PARE.

**BAB II
STRUKTUR KEPENGURUSAN HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA
INDONESIA PAREPARE**

**Pasal 2
STATUS PENGURUS PUSAT**

Status Pengurus Pusat adalah Komando struktural kepada Komisariat dan Badan Otonom.

**Pasal 3
FORMASI PENGURUS PUSAT**

1. Pengurus Pusat sekurang-kurangnya terdiri dari:
 - a. Ketua Umum.
 - b. Wakil ketua.
 - c. Sekretaris Umum.
 - d. Bendahara Umum.
 - e. Ketua Departemen/ Bidang.
 - f. Pengurus Departemen/Bidang.
 - g. Koordinator Daerah.
2. Formasi kepengurusan tersebut dibentuk dan disahkan melalui keputusan Formatur yang terpilih dalam Musyawarah Besar.
3. A. Ketua Umum dan Pengurus Pusat adalah anggota biasa yang pernah menjabat menjadi pengurus komisariat.
B. Pengurus Pusat adalah anggota yang di SK kan oleh formatur Ketua Umum.
4. Seorang anggota HIPMI PARE hanya dapat menjabat sebagai Ketua Umum untuk 1 (satu) periode kepengurusan.

5. Ketua Umum Hasil Musyawarah Besar Luar Biasa dihitung 1 (satu) periode kepengurusan.
6. Apabila Ketua Umum tidak dapat menjalankan tugas/non aktif, maka diadakan Rapat Harian untuk kemudian dilaksanakan MUSLUB dan disahkan sebagai Ketua Umum.
7. Setiap personalia Pengurus Pusat HIPMI PARE tidak diperbolehkan untuk menduduki jabatan di struktural Komisariat di dalam lingkup organisasi HIPMI PARE.

Pasal 4

TUGAS PENGURUS PUSAT

1. Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah Musyawarah Besar, personalia Pengurus Pusat harus sudah terbentuk, dan Pengurus Pusat demisioner segera mengadakan serah terima dengan Pengurus Pusat baru.
2. Melaksanakan hasil-hasil ketetapan Musyawarah Besar.
3. Menyampaikan ketetapan dan perubahan penting yang berhubungan dengan HIPMI PARE kepada Pengurus Komisariat.
4. Melaksanakan Rapat Pengurus Harian dan dihadiri para pihak yang berkepentingan untuk melaksanakan koordinasi perjalanan organisasi.
5. Menyelenggarakan Musyawarah Besar pada akhir periode.
6. Menyiapkan materi Musyawarah Besar.
7. Menyampaikan pertanggungjawaban kepada anggota melalui forum Musyawarah Besar.

Pasal 5

WEWENANG PENGURUS PUSAT

1. Berwenang mengesahkan pengurus Komisariat, Pengurus Badan Otonom, dan Pengurus Asrama dengan mengeluarkan surat keputusan.
2. Berwenang mencabut pengesahan keperurusan komisariat, Pengurus Badan Otonom, dan Pengurus Asrama.
3. Berwenang meminta laporan dari pengurus Komisariat, Pengurus Badan Otonom, dan Pengurus Asrama.
4. Berwenang membekukan organisasi Komisariat, Pengurus Badan Otonom, dan Pengurus Asrama HIPMI PARE dari berbagai kegiatan HIPMI PARE berdasarkan evaluasi perkembangan Komisariat yang bersangkutan.

5. Berwenang memberi sanksi, mengeluarkan dari keanggotaan serta merehabilitasi terhadap anggota dan atau pengurus HIPMI PARE yang melakukan pelanggaran terhadap segala bentuk peraturan yang sah dan atau norma serta etika yang dapat merusak nama baik organisasi melalui prosedur penegakan disiplin kode etik dan sanksi organisasi HIPMI PARE.

Pasal 6
FORMASI PENGURUS KOMISARIAT

1. Formasi Pengurus Komisariat sekurang-kurangnya terdiri dari:
 - a. Ketua.
 - b. Sekretaris.
 - c. Bendahara.
 - d. Pengurus Bidang/Divisi/Departemen.
2. Formasi kepengurusan tersebut dibentuk melalui keputusan Formatur yang terpilih dalam Musyawarah Komisariat, dan disahkan oleh Pengurus Pusat.
3. Ketua dan pengurus Komisariat adalah anggota biasa yang merupakan warga dari komisariatnya sendiri.
4. Ketua Hasil Musyawarah Luar Biasa dihitung 1 (satu) periode kepengurusan.
5. Seorang anggota HIPMI PARE hanya dapat menjabat sebagai Ketua untuk 1 (satu) periode kepengurusan.
6. Apabila Ketua tidak dapat menjalankan tugas/non aktif, maka dapat dipilih pejabat Ketua oleh rapat harian Pengurus Komisariat untuk selanjutnya disahkan menjadi pejabat Ketua Pengurus Komisariat oleh Pengurus Pusat.
7. Setiap personalia Pengurus Komisariat tidak diperbolehkan untuk menduduki jabatan rangkap diantara organisasi horisontal di dalam lingkup organisasi HIPMI PARE.

Pasal 7**TUGAS PENGURUS KOMISARIAT**

1. Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah Musyawarah Komisariat, formasi Pengurus Komisariat harus sudah di SK kan.
2. Melaksanakan hasil-hasil ketetapan Musyawarah Komisariat.
3. Meneruskan informasi dari Pengurus Pusat tentang ketetapan dan perubahan penting yang berhubungan dengan HIPMI PARE kepada Anggota Komisariatnya.
4. Memberikan laporan kepada PP
5. Menyiapkan materi Musyawarah Komisariat.
6. Menyelenggarakan Musyawarah Komisariat pada akhir periode.
7. Menyampaikan Pertanggungjawaban kepada anggota melalui forum Musyawarah Komisariat.
8. Melaksanakan Rapat Pleno sekurang-kurangnya 1 kali dalam periode kepengurusan.

Pasal 8**WEWENANG PENGURUS KOMISARIAT**

1. Berwenang membentuk dan mengesahkan Kepanitiaan
2. Berwenang meminta laporan dari Kepanitiaan.
3. Berwenang mencabut Pengesahan Kepanitiaan.

Pasal 9**PENDIRIAN KOMISARIAT HIPMI PARE**

1. Anggota HIPMI PARE yang akan mendirikan Komisariat Hipmi Pare Persiapan harus mengajukan permohonan kepada Pengurus Pusat dan selanjutnya mendapatkan pengesahan dari pengurus pusat.
2. Institusi dan atau yayasan perguruan tinggi atau pelajar yang dimaksud berkedudukan di dalam dan atau di luar Parepare.

Pasal 10**PEMBEKUAN KEPENGURUSAN KOMISARIAT HIPMI PARE**

Jika dalam 1 (satu) periode Pengurus Komisariat Hipmi Pare tidak melaksanakan Musyawarah Komisariat, maka DPO berwenang membekukan kepengurusan. Komisariat Hipmi Pare tersebut dan membentuk *caratecer* untuk melaksanakan musyawarah Komisariat.

Pasal 11**BADAN OTONOM**

1. Badan otonom adalah pengembangan minat dan bakat anggota hipmi pare
2. Badan otonom bertanggung jawab kepada Ketua Umum
3. Pembentukan badan otonom dapat dilakukan oleh anggota hipmi pare dengan mengajukan permohonan kepada pengurus pusat dan selanjutnya mendapatkan pengesahan oleh pengurus pusat

BAB III
ASET ORGANISASI
Pasal 11**ASRAMA**

1. Asrama 1 terletak di JL. Perintis Kemerdekaan Lorong Rimba Jaya Kota Makassar
2. Asrama 2 terletak di JL. Daeng Tata1 Blok 4b No 7 Kota Makassar

BAB IV**PENGHUNI DAN PENGURUS ASRAMA****Pasal 12****Penghuni Asrama**

1. Merupakan anggota HIPMI PARE yang telah melalui proses screening.

Pasal 13**Hak dan Kewajiban Penghuni**

1. Hak :
 - a. Berhak mendapatkan perlakuan yang sama.
 - b. Berhak menjadi pengurus Asrama.
2. Kewajiban :
 - a. Menjaga fasilitas asrama
 - b. Mematuhi Tatib Asrama
 - c. Aktif ber-HIPMI PARE

Pasal 14**PENGURUS ASRAMA**

1. Pengurus Asrama adalah anggota HIPMI Pare yang dipilih oleh penghuni asrama dan di SKkan

Pasal 15**Tugas Dan Wewenang**

1. Tugas pengurus Asrama :
 - a. Berkewajiban mengelola dan menjaga inventaris asrama
 - b. Melaksanakan SCREENING (Perekrutan Penghuni)
 - c. Bertanggungjawab membangun suasana kondusif pada lingkungan asrama
 - d. Melaksanakan pemilihan kepala asrama setiap 1 tahun sekali dan hanya dapat menjabat 1 periode.
2. Wewenang pengurus Asrama :
 - a. Berwenang memperadakan TATIB Asrama
 - b. Mememtuk dan meng-SK-kan panitia
 - c. Mengeluarkan penghuni

BAB V
PEDOMAN TATA KERJA, TUGAS POKOK DAN FUNGSI DEWAN
PERTIMBANGAN ORGANISASI DAN
PENGURUS PUSAT HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA
PAREPARE

Pasal 16
UMUM

Tata kerja Pengurus HIPMI berdasarkan :

1. Konstitusi kelembagaan

Pasal 17
MAKSUD DAN TUJUAN

1. Memberikan panduan bagi pengurus dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi.
2. Fungsionalisasi jabatan dalam lingkup tugas dan tanggung jawab sesuai dengan arahan komposisi dan formasi yang telah ditetapkan.
3. Mentertibkan tata laksana tugas organisasi dan pemilihan bidang tugas serta tanggung jawab organisasi.

Pasal 18

TUGAS POKOK DAN FUNGSI DEWAN PERTIMBANGAN ORGANISASI (DPO)

1. DPO adalah suatu Dewan yang dibentuk dalam setiap formasi Pengurus Pusat HIPMI PARE yang bertujuan untuk membantu kemajuan dari kepengurusan tersebut dan tidak berdiri sendiri serta merupakan demisioner Pengurus Pusat dan atau pernah menjadi anggota DPK.
2. DPO adalah sebuah kumpulan anggota HIPMI PARE yang dianggap telah memiliki pengalaman dalam menjalankan organisasi HIPMI PARE serta selalu berperan aktif dalam perkembangan HIPMI PARE.
3. Tugas DPO adalah memberikan pertimbangan dalam bentuk saran, usulan dan kritik membangun terhadap kebijakan, rencana, dan segala sesuatu yang berkaitan dengan kepengurusan.
4. Saran, usulan dan kritik termaksud disampaikan secara lisan langsung kepada Ketua Umum.
5. Jika dinilai penting dan perlu serta memungkinkan, DPO dapat meminta Ketua Umum untuk mengadakan rapat yang khusus ditujukan untuk membahas suatu saran, usul dan kritik termaksud.
6. DPO bersifat kolektif kolegial, jadi setiap anggota DPO berhak memiliki saran, usul dan kritik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing jika diminta maupun secara

langsung.

7. Melaksanakan RAPIMKOM sekurang-kurangnya 1 kali dalam 2 tahun.

Pasal 19

TUGAS POKOK DAN FUNGSI KETUA UMUM

1. Memimpin Organisasi sesuai ketentuan konstitusi kelembagaan.
2. Mewakili HIPMI PARE dalam pembinaan hubungan dengan pihak Pemerintah dan Lembaga/Badan/Organisasi Kemasyarakatan, Organisasi Kepemudaan, Instansi lainnya.
3. Mewakili HIPMI PARE dalam konsolidasi struktural dengan Pengurus Komisariat .
4. Menyampaikan laporan pertanggungjawaban organisasi pada akhir masa jabatan di forum Musyawarah Besar.
5. Ketua Umum bertanggungjawab atas jalannya organisasi.
6. Menandatangani surat-surat keluar khususnya yang berisi sikap organisasi.
7. Memimpin rapat-rapat pengurus pusat .
8. Bersama dan dengan Bendahara Umum menandatangani dokumen-dokumen keuangan, khususnya Buku Setoran *Cheque* pada Bank dimana dana organisasi tersimpan.
9. Apabila berhalangan tugas dapat menunjuk salah satu pengurus untuk mewakili.

Pasal 20

TUGAS POKOK DAN FUNGSI WAKIL KETUA UMUM

1. Membantu Ketua dalam menjalankan roda organisasi dan lebih berorientasi pada tugas-tugas dan kegiatan ke dalam/internal organisasi.
2. Membantu Ketua mengarahkan, mengkoordinasikan, memantau dan mengawasi pelaksanaan program organisasi oleh biro/bidang sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan.
3. Apabila Ketua berhalangan atau dalam situasi tertentu, Wakil Ketua dapat menandatangani surat-surat bersama Sekretaris.
4. Mewakili/melaksanakan tugas Ketua, apabila Ketua berhalangan menjalankan tugas dengan dasar penunjukan secara lisan/tertulis dari Ketua.
5. Bertanggungjawab kepada Ketua.

Pasal 21

TUGAS POKOK DAN FUNGSI SEKRETARIS UMUM

1. Memimpin dan bertanggungjawab atas pengelolaan administrasi dan sekretariat.
2. Apabila berhalangan tugas, berhak menunjuk staff dan staff Bidang sesuai tugas dan fungsi pokok untuk mewakili.
3. Dalam pelaksanaan tugas rutin, Sekretaris Umum dapat menentukan pembagian

tugas dengan Ketua Bidang dan staff Bidang.

4. Dalam situasi tertentu, dapat melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Ketua Umum.
5. Bertanggung jawab kepada Ketua Umum.

Pasal 22

TUGAS POKOK DAN FUNGSI BENDAHARA UMUM

1. Mengelola keuangan organisasi sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Pengurus Pusat.
2. Bersama-sama Ketua Umum mendatangkan dokumen-dokumen keuangan, khususnya Buku Setoran dan *Cheque* pada Bank dimana dana organisasi tersimpan.
3. Bersama-sama Ketua mengkoordinir dan bertanggungjawab dalam pengadaan dana organisasi dari sumber yang sah sesuai dengan ketentuan organisasi.
4. Melaporkan secara periodik penggunaan dana organisasi serta kekayaan organisasi kepada forum rapat Pengurus Pusat yang diadakan khusus untuk itu minimal 1 (satu) kali dalam 1(satu) bulan
5. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya Bendahara Umum bertanggung-jawab kepada Ketua Umum.

Pasal 23

TUGAS POKOK DAN FUNGSI KETUA BIDANG DAN STAF BIDANG

Bidang bertugas menyelenggarakan pembinaan organisasi dalam Masing - masing, sedangkan fungsinya adalah:

1. Ketua bidang bertanggung jawab terhadap segala aktivitas yang ada di bidang/departemen.
2. Staff bidang berfungsi membantu ketua bidang dalam melaksanakan aktivitas organisasi yang ada di bidang/departemen.
3. Menyiapkan/merumuskan program kegiatan sebagai pengambilan kebijakan kepada ketua Umum sebagai bahan pengambilan kebijakan dalam bidangnya.
4. Dalam situasi tertentu, dapat melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Ketua Umum.
5. Bertanggungjawab kepada Ketua Umum di bawah koordinasi Ketua Bidang/departemen.
6. Menyiapkan dan melaksanakan program kegiatan sesuai dengan GBHO.

Pasal 24**TUGAS POKOK DAN FUNGSI KOORDINATOR DAERAH (KORDA)**

1. Membantu Ketua Umum HIPMI PARE dalam menjalankan roda organisasi dan memiliki fungsi mengkoordinasikan kondisi terkini di wilayah koordinasinya.
2. Korda dapat mewakili Ketua Umum HIPMI PARE dalam konsolidasi struktural dengan pengurus komisariat di wilayah koordinasinya.
3. Dalam situasi tertentu dapat melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Ketua Umum.
4. Bertanggung jawab kepada Ketua Umum.

BAB VI**PERSURATAN HIPMI PARE****Pasal 25**

Persuratan HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE yang merupakan mekanisme Korespondensi yang digunakan oleh seluruh jajaran HIPMI PARE baik untuk keperluan internal maupun eksternal.

Pasal 26

Persuratan disusun dalam rangka memberikan pedoman bagi semua tingkatan kepengurusan HIPMI PARE, agar dalam menjalankan tugasnya terdapat keseragaman guna memudahkan koordinasi dan sinkronisasi dalam melakukan komunikasi dan korespondensi secara formal.

Pasal 27

Penyelenggaraan persuratan meliputi perangkat yang terdiri dari fungsi-fungsi sekretariat, korespondensi dan pengaturan tentang klarifikasi surat keluar dan surat masuk, tata cara penggunaan stempel, wewenang penandatanganan surat, sertakelengkapan surat menyurat berupa kop surat, stempel dan amplop.

Pasal 28**SEKRETARIAT**

1. Sekretariat adalah Tempat yang diadakan demi kelancaran korespondensi, yang meliputi segala tugas koordinasi dalam penyampaian informasi melalui saluran yang dibukukan dengan menggunakan kelengkapan surat menyurat.
2. Sekretariat sebagai tempat pusat kegiatan administrasi dan kesekretariatan memuat identitas organisasi sekurang-kurangnya yaitu: Papan nama, Struktur Kepengurusan, Bendera Merah Putih dan Bendera HIPMI PARE.

3. Dalam melaksanakan tugasnya, pengurus yang bertanggung jawab di bidang kesekretariatan wajib menjamin dan bertanggung jawab atas kelancaran surat menyurat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 29

Sekretariat berada dibawah kendali Sekretaris HIPMI PARE sesuai jenjangnya, dengan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi penyampaian kebijakan organisasi yang akan diteruskan ke semua jenjang melalui saluran Prosedur Persuratan HIPMI PARE.
2. Membantu kelancaran kegiatan organisasi dalam penyampaian atau mendistribusikan keputusan dan kebijakan organisasi dengan cepat dan tepat dengan menggunakan saluran informasi.
3. Memperlancar arus surat keluar dan surat masuk, baik internal maupun eksternal.

Pasal 30

Dalam memberikan informasi yang diperlukan Pengurus organisasi, sekretariat dengan sepengetahuan Sekretaris sesuai jenjangnya dapat pula menyusun laporan-laporan organisasi, meneliti dan mengolah data, selanjutnya disusun dalam berbagai bentuk laporan maupun terbitan yang dapat digunakan sebagai bahan informasi.

Pasal 31

STANDARISASI

Standarisasi adalah penyeragaman bentuk, warna, ukuran, dan tulisan dari alat-alat yang dipergunakan dalam Prosedur Persuratan HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE.

Pasal 32

Standarisasi meliputi korespondensi, klasifikasi surat, bentuk dan ukuran kertas surat organisasi, stempel organisasi, bentuk, warna, ukuran dan tulisan kop dan amplop surat.

Pasal 33

KORESPONDENSI

Korespondensi adalah kegiatan yang berhubungan dengan pengendalian surat-surat dan berita, baik tertulis maupun lisan, yang timbul dari pencatatan, laporan, perencanaan, program atau keputusan yang mungkin masih menimbulkan adanya permintaan penjelasan sehingga pengarahan atau pengurusan semua kegiatan dapat dilakukan secara tepat dan benar.

Pasal 34

1. Surat adalah alat untuk menyampaikan berita atau informasi secara tertulis.
2. Prinsip pokok pembuatan surat terdiri dari menentukan maksud dan tujuan penulisan surat maupun merancang, yaitu mewujudkan ide agar isi surat menjadi urut dan menggunakan tata bahasa yang baik, dengan penulisan yang singkat dan jelas tanpa mengurangi etika dan kelengkapan.

Pasal 35

1. Surat resmi terdiri dari surat internal dan surat eksternal.
2. Surat intern adalah surat yang ditujukan kepada personil atau pengurus di lingkungan HIPMI PARE pada semua tingkatan/jenjang.
3. Surat eksternal adalah surat yang ditujukan kepada pihak di luar HIPMI PARE.

Pasal 36

1. Surat dapat memuat keputusan, perintah, instruksi, pemberitahuan, pertanyaan, pernyataan, permohonan dan lain-lain yang dianggap penting.
2. Tujuan umum surat menyurat adalah menyampaikan bentuk tulisan agar tindakan yang dikehendaki dapat tercapai secara tepat dan cepat.

Pasal 37

1. Jenis surat dalam Prosedur Persuratan HIPMI PARE terdiri dari surat biasa dan surat yang bersifat mengatur.
2. Surat biasa terdiri dari :
 - a. Laporan, yaitu surat yang memuat uraian hasil atau pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas, penyampaian keterangan tertulis sehubungan dengan suatu masalah atau kegiatan tertentu.
 - b. Undangan, yaitu surat permintaan untuk menghadiri suatu kegiatan, baik bersifat internal maupun eksternal.
 - c. Surat Keterangan, berisi keterangan resmi organisasi yang diberikan kepada pengurus atau anggota untuk digunakan sesuai dengan isi keterangan.
 - d. Surat Pengantar, yaitu surat yang berisi pemberitahuan mengenai asal dan maksud surat-surat lain.
 - e. Surat Pemberitahuan, yaitu surat yang berisi informasi mengenai suatu hal yang harus diketahui oleh pengurus atau anggota.
 - f. Surat jalan ; surat yang diberikan kepada anggota/pengurus yang akan melakukan

perjalanan dinas organisasi.

3. Surat yang bersifat mengatur terdiri dari :

- a. Keputusan, yaitu surat yang dibuat berdasarkan hasil rapat pengurus, yang memuat suatu kebijakan pokok yang harus ditaati oleh seluruh anggota.
- b. Instruksi Perintah/Surat Mandat/Surat Tugas, yaitu surat pernyataan pelimpahan suatu wewenang kepada organisasi setingkat dibawahnya atau seseorang pengurus atau beberapa orang pengurus atau anggota untuk bertindak atas nama organisasi melakukan sesuatu dengan perintah/waktu tertentu. Surat Perintah/Surat Mandat/Surat Tugas harus dipertanggung jawabkan oleh yang menerimanya.
- c. Surat Edaran, yaitu pemberitahuan tertulis yang ditujukan kepada pengurus atau anggota, yang berisi penjelasan atas suatu kejadian yang berhubungan dengan organisasi tanpa memuat suatu kebijakan pokok.

Pasal 38
KLASIFIKASI SURAT

1. Klasifikasi yaitu, penentuan dan penegasan mengenai pentingnya suatu surat, yang berhak menerima, membaca dan bertanggung jawab, serta cara penanganan dan pengamanannya.
2. Klasifikasi ini terdiri dari:
 - a. Surat Rahasia, yaitu surat yang hanya diketahui oleh kalangan terbatas dalam organisasi dan berisi keterangan, yang bila disebarluaskan kepada pihak yang tidak berhak dapat berakibat menurunnya derajat dan kewibawaan organisasi, yang pada akhirnya merugikan organisasi.
 - b. Surat Terbatas, yaitu surat yang dianggap perlu untuk diketahui oleh pengurus tertentu saja, dan bila pelaksanaannya telah berjalan maka klasifikasi keterbatasannya tidak berlaku lagi.
 - c. Surat Biasa, yaitu surat yang bersifat umum dan tidak memerlukan pengamanan khusus.
3. Ketua Hipmi Pare Pada setiap jenjang/tingkatan dan atau forum pengurus Hipmi Pare disetiap jenjang/tingkatan adalah yang berwenang untuk menentukan klasifikasi surat.
4. Menurut klasifikasinya, teknis penggunaan amplop dan pengiriman surat diatur dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman Organisasi ini.

Pasal 39
SURAT KELUAR DAN SURAT MASUK

1. Tata penyelenggaraan surat menyurat meliputi penyelesaian surat keluar dan surat masuk.
2. Surat keluar internal, yaitu surat organisasi yang dikirimkan atau disampaikan kepada pengurus atau anggota pada semua jenjang.
3. Surat eksternal, yaitu semua surat organisasi yang dikirimkan atau disampaikan kepada pihak luar organisasi.
4. Surat masuk, yaitu semua surat/tulisan atau berita yang diterima organisasi dari pihak lain, baik internal maupun eksternal organisasi.

Pasal 40

1. Penerimaan surat-surat masuk dipusatkan pada sekretariat, untuk selanjutnya didistribusikan.
2. Penelitian surat masuk didasarkan pada klasifikasi surat.
3. Surat masuk rahasia dan terbatas diteruskan kepada yang berhak menerimanya dalam keadaan sampul tertutup, sedangkan surat biasa dapat dibuka oleh pengurus sekretariat yang diberi wewenang, serta dicatat dan diteruskan kepada yang berhak menerimanya.
4. Semua surat, tulisan atau berita yang masuk harus dicatat oleh pengurus sekretariat sesuai dengan sifat surat tersebut ke dalam:
 - a. Buku agenda umum, mencatat semua surat masuk yang berklasifikasi biasa.
 - b. Buku agenda rahasia, untuk mencatat semua surat masuk yang berklasifikasi rahasia maupun terbatas.
 - c. Diberi lembar disposisi (contoh terlampir) pada bagian lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman Organisasi ini

Pasal 41

1. Susunan dan cara penulisan surat keluar diatur sebagaimana tercantum pada bagian lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman Organisasi ini.
2. Penomoran surat diawali dengan singkat jenis surat yang dimaksud, disertai angka numerik secara berurutan yang dimulai dari nomor 01 dan diikuti dengan tingkatan kepengurusan, bulan serta tahun penerbitan.
3. Tanggal surat dimulai dari tanggal 1 Januari dan diakhiri pada tanggal 31 Desember setiap tahun.
4. Tata cara penomoran surat dapat dilihat pada bagian lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan organisasi ini.

5. Untuk tertib administrasi dan pengamanan korespondensi di lingkungan HIPMI PARE ditetapkan kode struktur kepengurusan dalam Prosedur Persuratan HIPMI PARE, yang secara rinci dapat dilihat pada bagian lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman Organisasi ini.
6. Apabila surat keluar memerlukan lebih dari 1 (satu) halaman, maka lembar selanjutnya menggunakan kop surat yang sama.
7. Segala jenis surat yang memiliki lampiran maka, mencantumkan nomor surat pada lampiran tersebut.
8. Tembusan surat dapat dibuat bila diperlukan sebagai laporan atau pemberitahuan kepada pejabat atau pihak lain yang berkepentingan.
9. Tanda tangan dan stempel organisasi untuk surat keluar, khususnya untuk surat keluar ekstern harus asli dan tidak boleh menggunakan foto copy, sedang untuk surat keluar intern organisasi tanda tangan dapat di foto copy, namun stempel organisasi harus asli.

Pasal 42

KELENGKAPAN SURAT MENYURAT

1. Kelengkapan surat menyurat, antara lain meliputi kop surat, amplop dan stempel/cap organisasi.
2. Kop surat, yaitu lembar kertas surat resmi HIPMI PARE berwarna putih, yang di atasnya terdapat gambar lambang dan tulisan tingkat kepengurusan HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE.
3. Amplop, yaitu sampul surat resmi yang di atasnya terdapat gambar lambang dan tingkat kepengurusan HIPMI PARE.
4. Stempel organisasi, yaitu mengikuti logo, dan atau bertuliskan tingkat kepengurusan HIPMI PARE.
5. Bentuk dan contoh kop surat dan amplop surat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) tercantum pada bagian lampiran, sedang bentuk dan contoh stempel organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) di atas dapat dilihat pada bagian lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan organisasi ini.

BAB VII
PENGUNAAN KELENGKAPAN SURAT MENYURAT DAN WEWENANG
PENANDA TANGANAN SURAT

Pasal 43

1. Kop surat dipergunakan untuk kepentingan surat-menyurat HIPMI PARE sesuai tingkatannya dan sesuai keperluan administratif lainnya.
2. Amplop digunakan sebagai sampul surat-menyurat resmi HIPMI PARE.

Pasal 44

Stemple organisasi dapat digunakan oleh Pengurus Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare yang diberi wewenang oleh Ketua dan Sekretaris pada semua tingkatan, dan hanya dipergunakan untuk kepentingan organisasi.

Pasal 45

1. Wewenang penandatanganan surat hanya dimiliki oleh Ketua dan Sekretaris pada semua tingkatan.
2. Untuk Pengurus Pusat, bila Ketua Umum berhalangan, maka penanda tangan dapat dilakukan oleh Sekretaris Umum atau yang diamanatkan oleh Ketua Umum.
3. Untuk Pengurus Komisariat, bila Ketua berhalangan, maka penandatanganan dapat dilakukan oleh Wakil Ketua dan Sekretaris atau Wakil Sekretaris.

BAB VIII
RAPAT DAN PROSEDUR KERJA

Pasal 46

JENIS RAPAT DAN WEWENANGNYA

1. Untuk mencapai daya guna dan hasil yang efektif dan efisien maka pengambilan keputusan dilakukan dalam rapat-rapat Pengurus HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE yang terdiri dari:
 - a. Pengurus pusat
 - Rapat Kerja (RAKER).
 - Rapat Pimpinan komisariat dan badan otonom (RAPIMKOMBO).
 - Rapat Harian.
 - Rapat bidang/departemen
 - b. Pengurus Komisariat:
 - Rapat Kerja komisariat (RAKERKOM).
 - Rapat Pengurus Harian.
 - Rapat pleno
 - Rapat bidang/departemen
2. Rapat Kerja, diadakan setidak-tidaknya 1 (satu) kali dalam satu masa kepengurusan,

yang dihadiri oleh seluruh Perwakilan Pengurus Pusat.

3. Rapat Pimpinan Komisariat dan Badan otonom, diadakan sekurang kurangnya 1 (satu) kali dalam periode masa kepengurusan, yang dilaksanakan oleh DPO, dan dihadiri oleh Pengurus Pusat, Pengurus Komisariat dan Badan Otonom.
4. Rapat Kerja Komisariat, diadakan satu (1) kali dalam satu (1) periode masa kepengurusan.
5. Rapat Pleno Pengurus Komisariat, dilaksanakan 1 kali dalam 1 periode kepengurusan untuk mendengar, mengevaluasi dan memberi proyeksi kepada kepengurusan.
6. Rapat Pengurus harian, tempat dan waktu pelaksanaanya diadakan sesuai kesepakatan pengurus.
7. Rapat Pengurus Harian berwenang :
 - a. Memutuskan program-program yang mendadak dan mendesak untuk dilaksanakan oleh pengurus HIPMI PARE.
 - b. Mengevaluasi program kegiatan yang telah dilaksanakan dan merencanakan teknis perencanaan dan pelaksanaan program masing-masing.
8. Rapat Bidang/Departemen tempat dan waktu pelaksanaanya diadakan sesuai kesepakatan pengurus di bidang/departemen tertentu.

Pasal 47 **PROSEDUR KERJA**

1. Setiap permasalahan yang memerlukan keputusan dan kebijaksanaan harus dikonsultasikan terlebih dahulu kepada Ketua pada tingkatan masing-masing.
2. Setiap bidang/departemen bertanggung jawab atas kegiatannya masing-masing.
3. Apabila terdapat kegiatan yang melibatkan beberapa bidang/departemen maka Ketua dapat menunjuk penanggung jawabnya melalui surat tugas atau surat keputusan.
4. Laporan pertanggung jawaban kegiatan dilaksanakan paling lambat 2 (dua) minggu setelah selesai kegiatan dan diserahkan kepada Ketua Umum/ komisariat secara tertulis, dilengkapi dengan pertanggungjawaban keuangan.
5. Pertanggung jawaban keuangan kegiatan diteruskan kepada Bendahara Umum/ komisariat, setelah melalui kearsipan Sekretaris Umum/ komisariat.

BAB IX PEDOMAN KEANGGOTAAN HIPMI PARE

Pasal 48

Bahwa Keanggotaan HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE merupakan kehendak perorangan pelajar dan mahasiswa Parepare yang Ingin Bergabung dan pernah dikukuhkan menjadi Anggota Komisariat, dan mereka yang dianggap cakap dan memenuhi kriteria untuk bergabung dengan organisasi HIPMI PARE sebagaimana yang telah diatur dalam AD/ART HIPMI PARE.

Pasal 49

Bahwa setiap anggota HIPMI PARE mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana yang telah diatur dalam AD/ART dan Peraturan Organisasi HIPMI PARE.

Pasal 50

KEHILANGAN KEANGGOTAAN

1. Bahwa yang dimaksud dengan kehilangan keanggotaan adalah lepasnya ikatan antara perorangan anggota dengan organisasi HIPMI PARE.
2. Bahwa sebab-sebab kehilangan keanggotaan sebagaimana yang dimaksud point 1 diatas, telah diatur dalam ART HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE dan Peraturan Organisasi.
3. Bahwa kehilangan keanggotaan atas permintaan sendiri/mengundurkan diri dari keanggotaan harus diajukan secara tertulis kepada organisasi daerah HIPMI PARE.
4. Bahwa kehilangan keanggotaan karena diberhentikan akibat kesalahan akan diatur sepenuhnya dalam peraturan organisasi tentang "Disiplin dan Sanksi HIPMI PARE".

Pasal 51

TATA CARA MENJADI ANGGOTA HIPMI PARE

Bahwa untuk menjadi anggota biasa HIPMI PARE adalah mereka yang memenuhi syarat keanggotaan berdasarkan AD/ART dengan melalui proses pengkaderan keanggotaan di komisariat.

Pasal 52**KARTU ANGGOTA**

1. Bahwa Kartu Anggota merupakan bukti diri keanggotaan yang diterbitkan dan dikeluarkan oleh Organisasi HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE.
2. Bahwa kartu anggota diterbitkan oleh pengurus komisariat dan disahkan oleh Pengurus Pusat.
3. Bahwa kartu anggota berlaku selama masih berstatus Anggota.

Pasal 53

1. Sistem penomoran anggota terdiri dari 9 (sembilan) digit, yaitu :
 - a. 4 (empat) digit pertama sampai ke empat merupakan kode angkatan.
 - b. 5 dan 6 digit merupakan kode Komisariat.
 - c. 7, 8, dan 9 digit merupakan nomor anggota.
2. Berukuran (kurang/lebih) 8,7cm x 5,5cm dengan warna dasar kuning.

Pasal 54**NOMOR KODE KOMISARIAT HIPMI PARE**

1. Bahwa nomor kode Komisariat Hipmi Pare diatur dalam lampiran Pedoman organisasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan.
2. Bahwa nomor kode Komisariat HIPMI PARE ditentukan oleh Pedoman Organisasi HIPMI PARE yang telah terlampir.

Pasal 55**NOMOR ANGGOTA KOMISARIAT HIPMI PARE**

1. Bahwa pemberian nomor anggota diserahkan sepenuhnya kepada Pengurus Komisariat HIPMI PARE.
2. Bahwa satu orang anggota hanya berhak mempunyai satu nomor anggota, dan berlaku selama bersangkutan tidak kehilangan keanggotaanya.

Pasal 56**BENTUK KARTU ANGGOTA**

Bentuk kartu anggota adalah sesuai pada bagian lampiran Pedoman Organisasi ini yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pedoman organisasi ini.

Pasal 57**ADMINISTRASI DAN LAPORAN KEANGGOTAAN**

1. Bahwa Pengurus Pusat, dan Komisariat berkewajiban menata, menghimpun, dan memelihara daftar anggota masing-masing di setiap tingkat kepengurusan.
2. Bahwa setiap 1 (satu) tahun sekali Pengurus komisariat berkewajiban melaporkan

jumlah keanggotaan kepada Pengurus Pusat.

Pasal 58
PERPINDAHAN ANGGOTA

Perpindahan anggota dari Komisariat satu ke Komisariat yang lain harus disertai surat pengantar dari pengurus Komisariat asal dan tidak mengubah nomor registrasi anggota, untuk kemudian melapor kepada pengurus Komisariat tempat anggota tersebut Menjalankan Pendidikan.

BAB X
KETENTUAN JABATAN LOWONG DAN PENGURUS ANTAR WAKTU

Pasal 59

Suatu jabatan dinyatakan lowong apabila salah satu atau beberapa Pengurus HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA PAREPARE yang oleh karena sebab-sebab tertentu dinyatakan tidak aktif/berhalangan tetap.

Pasal 60

Sebab-sebab yang dimaksudkan bahwa Pengurus dinyatakan tidak dapat aktif/berhalangan tetap adalah:

- a. Meninggal dunia.
- b. Pengurus yang bersangkutan mengundurkan diri dari kepengurusan HIPMI PARE dan dinyatakan secara lisan dan atau tertulis.
- c. Pengurus yang oleh karena satu dan lain hal dipandang mencemarkan nama baik organisasi sehingga diberhentikan dari jabatan kepengurusan.

Pasal 61

Penetapan jabatan lowong adalah penetapan seseorang atau beberapa orang pada jabatan tertentu dalam kepengurusan HIPMI PARE yang dinyatakan lowong melalui rapat sesuai dengan pasal 60 pedoman organisasi ini.

Pasal 62

Pergantian antar waktu yang dimaksudkan adalah pergantian seorang atau beberapa orang Pengurus HIPMI PARE dalam suatu periode kepengurusan yang sedang berjalan, yang merupakan kewenangan dari Ketua Umum/ Ketua Komisariat setelah melalui proses konsultasi internal maupun eksternal kepengurusan.

Pasal 63

Jika ternyata jabatan Ketua Umum/Ketua Komisariat yang dinyatakan lowong tersebut perlu diberlakukan pergantian antar waktu, maka segala tindakan sebelum

melakukan pergantian tersebut harus berpedoman kepada pasal-pasal AD/ART dan Pedoman Organisasi yang mengatur hal tersebut.

BAB XI

PEDOMAN KEBENDAHARAAN HIPMI PARE

Pasal 64

1. Sesuai dengan AD/ART HIPMI PARE, organisasi dapat memperoleh dana dari berbagai sumber, antara lain :
 - a. Dana hibah dan kepemudaan (Pemerintah)
 - b. Usaha Organisasi.
 - c. Sumbangan lain yang sah serta tidak mengikat dan tidak bertentangan dengan AD/ART.
2. Maksud dan tujuan pedoman keBendaharaan ini adalah sebagai usaha untuk menghimpun dana yang lebih besar dan dengan cara yang efektif sesuai dengan kondisi Organisasi dengan tujuan agar HIPMI PARE menjadi lebih mandiri.

Pasal 65

USAHA ORGANISASI

Usaha organisasi dapat dilakukan dengan mandiri yang tidak bertentangan dengan prinsip organisasi.

Pasal 66

DONASI

Merupakan donasi dari luar yang sah serta tidak mengikat dan tidak bertentangan dengan prinsip Organisasi.

BAB XII

PEDOMAN PENEGAKAN DISIPLIN KODE ETIK DAN SANKSI ORGANISASI

Pasal 67

UMUM

1. Bahwa sesungguhnya dalam suatu organisasi yang sehat para pengurus dan anggota sama-sama berusaha untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja organisasi sehingga bermanfaat bagi kiprah dan kemajuan organisasi di tengah-tengah masyarakat pada umumnya dan kalangan anggota pada khususnya.
2. Guna tercapainya maksud tersebut diatas sangat ditentukan kepada suasana kondusif di dalam organisasi agar organisasi beserta perangkat- perangkat yang dimiliki dapat

melaksanakan program kerja sebagaimana yang diamanatkan oleh Musyawarah Besar/Musyawarah komisariat, Musyawarah Badan Otonom oleh karena itu perlu sebuah Peraturan Organisasi yang mengatur Disiplin Organisasi HIPMI PARE.

3. Pedoman Organisasi ini bertujuan memberikan panduan kepada pengurus dan anggota di tiap tingkatan untuk mengetahui secara jelas hal-hal yang menyangkut pelanggaran dan penerapan sanksi organisasi.

Pasal 68

DISIPLIN DAN TINDAKAN ORGANISASI

1. Disiplin adalah setiap perilaku positif yang berdasarkan kepada ketaatan kepatuhan serta tunduk kepada peraturan, norma dan prinsip-prinsip tertentu berorganisasi. Disiplin juga berarti kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan sekalipun.
2. Peraturan yang dimaksud adalah konstitusi dasar organisasi yang meliputi AD/ART, GBHO dan Pedoman Organisasi, hukum serta per-Undang-Undangan (hukum positif) yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia serta etika dan norma- norma kesusilaan yang umum.
3. Tindakan Disiplin adalah setiap upaya yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya dalam rangka menjaga dan mempertahankan semangat, kinerja dan nama baik organisasi. Namun pada dasarnya setiap tindakan disiplin dengan memperhatikan sifat dan kadar pelanggaran yang dilakukan.

Pasal 69

DASAR ACUAN PERATURAN DISIPLIN ORGANISASI

Dasar dan acuan peraturan disiplin Organisasi HIPMI PARE adalah :

1. Pancasila.
2. UUD 1945.
3. Perundang-undangan serta Peraturan Pemerintah yang berlaku.
4. AD dan ART HIPMI PARE.
5. Pedoman Organisasi serta Ketentuan Organisasi lainnya.
6. Sistem Nilai serta norma Etika yang berlaku secara umum.

Pasal 70

PELANGGARAN DAN SANKSI

1. Pelanggaran adalah setiap perbuatan yang dilakukan baik secara perorangan maupun bersama-sama dan dengan sengaja melanggar AD dan ART, Pedoman Organisasi, ketentuan organisasi lainnya, perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang berlaku serta etika, norma-norma susila umum lainnya, yang berakibat menghambat

- kinerja dan atau mencemarkan nama baik organisasi.
2. Sanksi adalah setiap tindakan positif dan memaksa, yang diambil oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja anggota dan organisasi, serta hal-hal yang berhubungan dengan kemajuan dan nama baik organisasi.
 3. Sanksi didasarkan kepada :
 - a. Jenis pelanggaran.
 - b. Frekuensi (seringnya/pengulangan) pelanggaran.
 - c. Besar kecilnya pelanggaran.
 - d. Unsur kesengajaan.
 4. Jenis Pelanggaran
 - 1) Pelanggaran terhadap Konstitusi Organisasi.
 - a. AD/ART.
 - b. Pedoman Organisasi.
 - c. Ketentuan-ketentuan Organisasi lainnya.
 - 2) Pelanggaran terhadap perundang-undangan serta peraturan pemerintah yang berlaku, melakukan tindakan-tindakan hukum di bidang kriminal yang berakibat jatuhnya vonis pidana oleh pengadilan dan sudah mendapatkan kekuatan hukum tetap.
 - 3) Pelanggaran terhadap Etika Organisasi.
 - a. Melanggar asas kepatutan.
 - b. Mengatasnamakan organisasi untuk kepentingan pribadi tanpa persetujuan terlebih dahulu.
 - c. Merusak citra serta nama baik organisasi.
 - 4) Pelanggaran Moral.
 - a. Melakukan perbuatan tercela.
 - b. Melakukan perbuatan yang melanggar nilai-nilai kesusilaan yang berakibat merugikan nama baik organisasi yang terbukti secara hukum.
 5. Jenis-Jenis Sanksi
 - a. Teguran atau peringatan.
 - b. Pemberhentian sementara (skorsing).
 - c. Pencabutan status Keanggotaan

Pasal 71**TATA CARA PEMBERIAN SANKSI**

1. Tata cara pemberian sanksi diatur dengan memberikan klasifikasi tingkat pelanggaran sebagai berikut :
 - a. Pelanggaran Ringan (Lisan/tertulis 1, Tertulis 2, Tertulis 3, Pencabutan):
 - 1) Ketidak aktifan, kurangnya partisipasi dalam kegiatan organisasi.
 - 2) Malukan Tindakan yang tidak sesuai norma-norma
 - b. Pelanggaran Sedang (Tertulis 1, Tertulis 2, Tertulis 3, Pencabutan):

Melanggar ketentuan yang terdapat pada AD/ART, Pedoman Organisasi dan Aturan lainnya yang berada dilingkup HIPMI PARE
 - c. Pelanggaran berat (Langsung Pencabutan).
 - 1) Mencemarkan nama baik organisasi
 - 2) Terlibat dalam politik praktis
 - 3) Pelanggaran terhadap PerUndang-Undangan dan Peraturan Pemerintah yang berlaku
2. Jangka waktu penetapan sanksi
 - a. Lisan : 1 (satu) minggu.
 - b. Tertulis 1 : 1 (satu) bulan.
 - c. Tertulis 2 : 2 (dua) minggu.
 - d. Tertulis 3 : 2 (dua) minggu.
3. Wewenang penetapan sanksi
 - a. Pemberian Sanksi pada bagian jenis pelanggaran, dilakukan oleh Pengurus Pusat, atas dasar rekomendasi pengurus Komisariat.
 - b. Tahapan Penetapan sanksi dilakukan melalui rapat harian baik itu;
 - 1) Pelanggaran Sedang Tertulis.
 - 2) Pelanggaran Sedang Pencabutan (dilakukan oleh Ketua Komisariat dan Pengurus Pusat mengeluarkan surat pencabutan)
4. Hak Jawab untuk pembelaan (sanksi pencabutan) diberikan kepada pengurus maupun perorangan sesuai dengan penetapan sanksi, yang dihadiri oleh Pengurus Komisariat, Pengurus Pusat dan DPO.
5. Rehabilitasi dalam rangka pemulihan nama baik dapat dilakukan oleh Pengurus Pusat berdasarkan usul dan pertimbangan Pengurus komisariat HIPMI PARE.

BAB XIII
PEDOMAN ATRIBUT DAN TATA CARA PENGGUNAANYA UNTUK
ANGGOTA

Pasal 72
UMUM

Atribut dan tata cara Penggunaanya merupakan suatu Perangkat keras yang digunakan oleh seluruh anggota HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE didalam gerak langkahnya sebagai oranisasi yang turut berperan dalam pembangunan bangsa dan negara Republik Indonesia, Khususnya Kota Parepare sebagai aktualisasi diri pada Peran Lembaga HIPMI PARE.

Pasal 73
BENDERA

Bendera HIPMI PARE terdiri dari Petaka berukuran 150 cm x 90 cm digunakan pada setiap kegiatan HIPMI PARE. Bendera Merah Putih dan Bendera HIPMI PARE melatar belakangi atau menjadi bagian dekorasi di dalam kegiatan khusus di dalam ruangan atau di atas panggung, Bendera Merah Putih diletakan disebelah kanan dan bendera organisasi diletakan disebelah kiri , bendera besar berukuran 150 cm x 90 cm digunakan pada setiap kegiatan HIPMI PARE dan diletakkan / dipasang di luar ruangan, dan bendera kecil 80 cm x 60 cm. digunakan pada setiap kegiatan HIPMI PARE dan diletakkan / dipasang di luar ruangan.

Pasal 74
SERAGAM
PAKAIAN DINAS HARIAN (PDH)

Seragam HIPMI PARE terdiri dari : PAKAIAN DINAS HARIAN (PDH) Dipakai atau dipergunakan pada upacara Pembukaan, Upacara Resmi Organisasi dan Kegiatan sesuai kebutuhan dan kesepakatan, Corak dan warna pakaian seragam organisasi ditentukan oleh pengurus pusat . PDH dilengkapi dengan papan nama dan jabatan di dada kanan diatas saku. Monogram/Lambang HIPMI PARE di lengan kanan. Monogram Bendera Merah Putih di lengan kiri. Didada Sebelah Kiri si atas saku bertuliskan Tingkatan PENGURUS. Dengan warna hijau tua
 Kain *American drill*(kode warna : 536)

Pasal 75
ATRIBUT LAIN

1. Atribut HIPMI PARE dan atribut lain yang dibenarkan tercantum pada bagian Lampiran Peraturan Organisasi ini.
2. Atribut-atribut diluar ketentuan surat keputusan organisasi HIPMI PARE dinyatakan tidak berlaku dan tidak sah.
3. Khusus untuk badan otonom warna disesuaikan dengan aturan masing-masing Badan Otonom.

BAB XIV METODE PERSIDANGAN

Pasal 76 KETUKAN PALU

1. Membuka dan menutup sidang 3 kali ketukan.
2. Pending dan peninjauan kembali 2 kali ketukan.
3. Teguran, skorsing, penetapan sementara dan pengalihan pimpinan sidang 1 kali ketukan.
4. Menetapkan 3 kali ketukan.
5. Menenangkan forum lebih dari 3 kali ketukan.

BAB XV LAPORAN PERTANGGUNG JAWABAN

Pasal 77

Laporan pertanggung jawaban (LPJ) terbagi atas:

1. Laporan pertanggung jawaban kepengurusan adalah laporan dalam bentuk document tertulis untuk melaporkan kinerja dalam 1 periode kepengurusan disetiap tingkatan/jenjang yang ada di hipmi pare
2. Laporan pertanggung jawaban kepanitiaan adalah laporan dalam bentuk dokumen tertulis untuk melaporkan hasil kegiatan disetiap tingkatan/jenjang yang ada di hipmi pare

Pasal 78

Format laporan pertanggung jawaban di atur dalam bagian lampiran yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pedoman organisasi ini.

BAB XVI PENUTUP

Pasal 79

Bahwa Hal-hal yang belum diatur dalam Pedoman Organisasi ini akan ditetapkan kemudian dengan tetap mengacu pada AD dan ART HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE.

Lampiran : 1**Jenis Huruf, Bentuk dan Contoh Kop Surat serta Amplop Surat**

- Jenis huruf resmi adalah *Times New Roman*
- Kop surat dibuat dengan kertas putih polos ukuran F4
- Amplop Surat dibuat dengan ukuran (23 cm x 11 cm).
- Penulisan huruf pada Kop Surat dibuat dengan tinta berwarna hijau.
- Penulisan huruf pada kop surat menggunakan *center paragraph*
- Format kop surat Pengurus Pusat memuat:
 1. Logo Lembaga berada di ujung kiri atas (2.3 cm x 1.6 cm)
 2. Logo kegiatan (bila ada) berada di ujung kanan atas (2.3 cm x XX cm)
 3. Baris pertama: "Tingkatan pengurus seperti PENGURUS PUSAT". Dengan ukuran 12 pt
 4. Baris kedua: "HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE". Dengan ukuran 12 pt
 5. Baris ketiga: "Penulisan alamat Sekretariat pada Kop Surat seperti Kode pos setempat, faxsimili, e-mail, maupun social media (bila ada). Dengan ukuran 10 pt
 6. Dibawah alamat terdapat garis dengan ketebalan $\frac{3}{4}$ pt sepanjang 17.8 cm
 7. Hal-hal yang belum diatur dalam format kop surat HIPMI PARE tentang kop surat kepanitiaan disesuaikan dengan kreativitas kepanitiaan.
- Format kop surat Komisariat memuat:
 1. Logo Lembaga berada di ujung kiri atas (2.3 cm x 1.6 cm)
 2. Logo kegiatan (bila ada) berada di ujung kanan atas (2.3 cm x XX cm)
 3. Baris pertama: "Tingkatan pengurus seperti PENGURUS KOMISARIAT". Dengan ukuran 12 pt
 4. Baris kedua: "HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE". Dengan ukuran 12 pt
 5. Baris ketiga: "Nama komisariat" dengan ukuran 12 pt
 6. Baris keempat: "Penulisan alamat Sekretariat pada Kop Surat seperti Kode pos setempat, faxsimili, e-mail, maupun social media (bila ada). Dengan ukuran 10 pt
 7. Dibawah alamat terdapat garis dengan ketebalan $\frac{3}{4}$ pt sepanjang 17.8 cm
 8. Hal-hal yang belum diatur dalam format kop surat HIPMI PARE tentang kop surat kepanitiaan disesuaikan dengan kreativitas kepanitiaan.
- Penggunaan Lambang menyesuaikan ketentuan yang diatur dalam Pedoman Organisasi.
- Penulisan alamat Sekretariat pada Kop Surat diusahakan selengkap mungkin termasuk pencantuman. Kode pos setempat, faxsimili, e-mail, maupun social media (bila ada).

Lampiran : 2**CONTOH KOP SURAT ;****PUSAT :**

PP HIPMI PARE

PENGURUS PUSAT
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
 Sekretariat: Jl. Perintis Kemerdekaan Km 12 Makassar (Asrama Biru Hipmi Pare)
 Telp/Faks : (0411) 3756677, email:PPHipmiPare@yahoo.com

KOMISARIAT :

KOM. ...

PENGURUS KOMISARIAT
HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE
KOMISARIAT
 Sekretariat: Jl. Perintis Kemerdekaan Km 12 Makassar (Asrama Biru Hipmi Pare)
 Telp/Faks : (0411) 3756677, email:PPHipmiPare@yahoo.com

Lampiran : 3**Tata Cara Penulisan Surat**

Tata cara penulisan surat keluar diatur sebagai berikut :

1. Kepala Surat terdiri dari :

- a. Tempat, tanggal, bulan dan tahun penerbitan surat berada di kanan atas.
Contoh : Parepare, 18 September 2022
- b. Nama, yaitu kepada siapa surat ditujukan.
- c. Nomor Surat diawali dengan singkatan jenis surat disertai angka numerik secara berurutan, diawali dari nomor 01 yang berbeda untuk setiap jenis suratnya, dimulai dari tanggal 1 Januari dan diakhiri pada tanggal 31 Desember setiap tahun.

Cara penomoran surat dilakukan sebagai berikut :

- Singkatan Jenis Surat
- Nomor Urut
- Kode Struktur Kepengurusan
- Bulan (angkat romawi)
- Tahun

Contoh :

1. SUM.01/PP-HIPMI/IX/2022 (Contoh penomoran surat untuk pusat)

- o SUM : Kelas / Jenis surat (Surat Umum)
- o 01 : Nomor urut surat diambil dari kendali surat keluar.
- o PP-HIPMI PARE : Pengurus Pusat HIPMI PARE
- o IX : Bulan surat dikeluarkan
- o 2022 : Tahun surat di keluarkan

2. LAP.01/HIPMI PARE-01/IX/2022 (Contoh penomoran surat untuk Komisariat)

- o SK : Kelas / Jenis surat
- o 01 : Nomor urut surat diambil dari kendali surat keluar
- o HIPMI PARE-01 : Pengurus Komisariat Unhas HIPMI PARE
- o IX : Bulan surat dikeluarkan
- o 2022 : Tahun surat di keluarkan

- d. Klasifikasi; hanya dipakai apabila surat tersebut masuk dalam kategori rahasia dan terbatas.
- e. Lampiran; disebutkan jumlahnya, dan bila perlu dengan jenis, macam atau nama lampiran tersebut.
- f. Perihal; memuat pokok surat dengan singkat.
- g. Alamat, ditulis sebagai berikut :

Dalam Surat dan Amplop

Kepada Yth. :

Saudara Ketua Pengurus Komisariat Himpunan
Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat
UMI
Jl. Urip Sumoharjo No. 18
Makassar

- h. u.p. adalah singkatan "untuk perhatian", dipergunakan untuk surat yang ditujukan kepada pihak tertentu agar surat tersebut langsung diterima. Nama di belakang u.p. tersebut dituliskan, baik di dalam surat maupun pada amplop surat.
2. Pembukaan
Bila perlu menggunakan kata "Dengan hormat" atau kata-kata lain yang lazim digunakan.
 3. Isi Surat
Isi surat harus jelas dan padat dengan pembagian sebagai berikut : Isi surat dibagi menjadi beberapa alinea (bila perlu)
Setiap alinea diusahakan memuat satu pokok pikiran
 4. Penutup
Penutup diusahakan diakhiri dengan pernyataan terima kasih dan falsafah HIPMIPARE "Sipakkatau, Sipakkainge, Sipakkamase".
 5. Tembusan (bila perlu)
Tembusan disampaikan kepada pejabat atau pihak lain yang berkepentingan.

Lampiran : 4

Kode Struktur Kepengurusan Tingkat Komisariat

01	Komisariat Unhas	07	Komisariat Pelajar
02	Komisariat STMIK-DP	08	Komisariat Bandar Madani
03	Komisariat UMI	09	Komisariat Politeknik
04	Komisariat UNIBOS		
05	Komisariat UNM		
06	Komisariat UINAM		

BOHP-01	Badan otonom PA 360
BOHP-02	Badan otonom simhponi

Tata Cara Penomoran Surat

Setiap surat keluar diberi nomor sesuai dengan jenisnya secara berurutan.

Cara penomoran dilakukan sebagai berikut :

1. Singkat Jenis Surat :

KEP	:	Keputusan	KET	:	Keterangan
PO	:	Peraturan Organisasi	UND	:	Undangan
UM	:	Pengumuman	LAP	:	Laporan
E	:	Edaran	SUM	:	Surat umum, meliputi surat pengantar, surat permohonan dan Surat pemberitahuan
I	:	Instruksi			
SP	:	Surat Perintah	SFT	:	Sertifikat
SM	:	Surat Mandat			
ST	:	Surat Tugas	SJ	:	Surat Jalan

- Nomor urut, dimulai dari nomor 01 dan seterusnya.
- Kode Struktur Kepengurusan (sebagaimana tercantum diatas)
- Bulan (dengan angka romawi dari I – XII).
- Tahun.

Contoh ;

- Surat Umum Nomor SUM.01/PP-HIPMIPARE/IX/2022

Yaitu Surat Umum Nomor 01 yang dikeluarkan oleh Pengurus Pusat Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare pada bulan September tahun2022.

- Surat Umum Nomor SUM.01/HIPMIPARE-08/IX/2022

Yaitu Surat Umum Nomor 01 yang dikeluarkan oleh Pengurus Komisariat Himpunan Pelajar Mahasiswa Indonesia Parepare Komisariat Bandar Madani pada bulan September tahun2022.

Lampiran : 5**Teknis Penggunaan Amplop dan Pengiriman Surat Menurut Klasifikasi****A. Teknik Penggunaan Amplop**

1. Surat Rahasia menggunakan amplop ganda, dimana surat yang hendak disampaikan tersebut dimasukkan kedalam amplop pertama, kemudian diberi lak/lem/selotip dan diberi stempel pada sambungan amplop bagian belakang, serta dibubuhi stempel klasifikasi surat pada pojok kiri atas amplop. Selanjutnya amplop pertama tersebut dimasukkan kedalam amplop kedua dan dicantumkan alamat yang hendak dituju, serta dibubuhi stempel organisasi dan stempel klasifikasi surat pada pojok kiri atas amplop.
2. Surat Terbatas menggunakan amplop tunggal, dengan dibubuhi stempel organisasi dan stempel klasifikasi surat pada pojok kiri atas amplop.
3. Surat biasa disampaikan menurut prosedur biasa.

B. Teknik Pengiriman Surat

1. Surat rahasia harus disampaikan oleh kurir khusus dengan pesan yang jelas dan diperintahkan untuk menyampaikan langsung surat dimaksud kepada yang berhak menerimanya, dan apabila keadaan memaksa surat dimaksud dapat dikirim melalui pos tercatat (kilat khusus) atau sarana lain secara tercatat.
2. Surat Terbatas disampaikan oleh kurir kepada yang berhak menerimanya atau dapat dikirim melalui pos tercatat (kilat khusus) atau sarana lain secara tercatat.
3. Surat Biasa disampaikan menurut prosedur biasa.

Lampiran 6

NO	JENIS BENDERA HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA PAREPARE	KETERANGAN
1		1. Petaka HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE berwarna hijau tua berukuran panjang 150 cm, dan lebar 90 cm. 2. Bendera besar HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE berwarna hijau tua berukuran panjang 150 cm, dan lebar 90 cm, dan Bendera kecil HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE berwarna hijau tua berukuran panjang 80 cm, dan lebar 60 cm. 3. Bergambar Lambang HIMPUNAN PELAJAR MAHASISWA INDONESIA PAREPARE terlihat kedua sisi 4. Dibawahnya bertuliskan nama komisiariat bagi bendera komisiariat.

NO	JENIS PAKAIAN DINAS HARIAN (PDH)	KETERANGAN
1.		1. Pakaian Dinas Harian (PDH) terbuat dari kain berwarna Hijau kain <i>American drill</i> (kode warna : 536) 2. Bawahan untuk putra bercelana Panjang dan putri bercelana/rok panjang 3. PDH menggunakan kerah model tegak dan lengan pendek dan Panjang 4. Dibagian depan dilengkapi dengan 2 buah saku/kantong tertutup dan berkancing 5. Dibahu kanan dan kiri dilengkapi dengan lidah pundak 6. Papan Nama dan Jabatan terletak di atas saku Sebalah Kanan 7. Tingkat kepengurusan terletak di atas saku sebelah kiri 8. Memakai sepatu 9. Monogram Logo HIPMI PARE terletak di Lengan sebelah kanan 10. Monogram Merah Putih Terletak di lengan sebelah kiri

Lampiran : 7**Format Laporan Pertanggung Jawaban
PENGURUS****LPJ Kepengurusan**

1. LPJ kepengurusan disampaikan secara tertulis dan lisan pada forum lembaga.
2. Dalam penetapan Laporan Pertanggungjawaban kepengurusan digunakan istilah Terima atau Tolak.
3. Laporan Pertanggungjawaban dituliskan pada kertas putih polos ukuran A4 dengan margin:
 - a. Margin atas : 0,7cm
 - b. Margin bawah : 3cm
 - c. Margin kiri : 4cm
 - d. Margin kanan : 3cm
4. Dalam penulisan LPJ menggunakan huruf *times new roman* dengan ukuran 12 pt
5. Format LPJ kepengurusan

Sampul**Lembar Pengesahan****Kata Pengantar****Daftar Isi****BAB I Mukaddimah****BABII Kondisi Obyektif Lembaga****A. Kondisi Internal Lembaga**

1. Kondisi Kepengurusan
2. Kondisi Anggota
3. Kondisi Eksternal Lembaga
4. Hubungan dengan Internal HIPMI PARE
5. Hubungan dengan lembaga lain
6. Hubungan dengan masyarakat

BABIII**Pelaksanaan Amanah Lembaga****A. Pelaksanaan Pedoman Lembaga****B. Pelaksanaan Program Kerja****C. Pelaksanaan Rekomendasi MUBES/MUSKOM HIPMI PARE dan Proyeksi Sidang Pleno
(bagi komisariat)****BABIV Kondisi Obyektif Administrasi dan Kesekretariatan Lembaga****A. Realisasi Amanah Lembaga****1. Administrasi Lembaga**

- a. Kondisi Persuratan
- b. Arsip Lembaga

2. Kondisi Kesekretariatan

- a. Kondisi Sekretariat
- b. Kondisi persuratan
- c. Kondisi Inventaris

BABV Kondisi Obyektif Keuangan Lembaga

1. Realisasi Anggaran Lembaga
2. Pengelolaan Anggaran Lembaga
3. Sumber Keuangan Lembaga

BAB VI Kondisi Obyektif Bidang/Departemen

A. Kondisi Anggota Bidang/Departemen

1. Program Kerja Bidang/Departemen
2. Realisasi Program Kerja
3. Tolok Ukur Pelaksanaan Program Kerja

BAB VII Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung
2. Faktor Penghambat

BAB VIII Proyeksi

BAB IX Khatimah

Lampiran

KEPANITIAAN KOMISARIAT

LPJ KEPANITIAAN KOMISARIAT

1. LPJ kepanitiaan disampaikan secara tertulis dan lisan dihadapan pengurus komisariat dan anggota komisariat pada forum lembaga.
2. Dalam penetapan Laporan Pertanggungjawaban kepanitiaan digunakan istilah Terima atau Tolak.
3. Laporan Pertanggung jawaban dituliskan pada kertas putih polos ukuran A4 dengan margin:
 - a. Margin atas : 0,7cm
 - b. Margin bawah : 3cm
 - c. Margin kiri : 4cm
 - d. Margin kanan : 3cm
4. Dalam penulisan LPJ menggunakan huruf *times new roman* dengan ukuran 12 pt.
5. Format LPJ Kepanitiaan yaitu:

Sampul

Kata Pengantar

Daftar Isi

BAB I

Mukaddimah

1. Latar Belakang
2. Dasar Pelaksanaan
3. Tujuan
4. Tema
5. Waktu dan Tempat
6. Sasaran
7. Metode pelatihan (jika ada)
8. Materi dan pemateri (jika ada)
9. Sasaran

BAB II

Pelaksanaan Kegiatan

1. Kondisi Idealitas
2. Kondisi Realitas

BAB III

Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung
2. Faktor Penghambat,

BAB IV

Khatimah

1. Proyeksi
2. Penutup

Lampiran

IDENTITAS INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh. Rizky P.
 Alamat : Kamp. Bara Labempa
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Umur : 22 Tahun

Menerangkan bahwa,

Benar-benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge, Dan Sipakamase Dalam Internal Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani"

Demikianlah surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 29 Maret 2025

Yang bersangkutan



PAREPARE

**Wawancara dengan Muh. Rizky Sebagai DPK
 (Dewan Pertimbangan Komisariat)**

IDENTITAS INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AHMAD FAISAL IDRUS
 Alamat : PERUMAHAN PDAM A.3 . PAREPARE
 Jenis Kelamin : LAKI - LAKI
 Pekerjaan : MAHASISWA PASCASARJANA UINM
 Umur : 27 TAHUN.

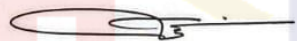
Menerangkan bahwa,

Benar-benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge, Dan Sipakamase Dalam Internal Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani"

Demikianlah surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare..2, April.. 2025

Yang bersangkutan


 (AHMAD FAISAL IDRUS).

PAREPARE

IDENTITAS INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pajrin
 Alamat : Jalan. Laupe
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Umur : 21 tahun

Menerangkan bahwa,

Benar-benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge, Dan Sipakamase Dalam Internal Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani"

Demikianlah surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare..... 2025

Yang bersangkutan

IDENTITAS INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Mahatony Alfaridzy
 Alamat : Jln. A. Matkasau - Timur Lt. maspul
 Jenis Kelamin : perempuan
 Pekerjaan : mahasiswa
 Umur : 20

Menerangkan bahwa,

Benar-benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge, Dan Sipakamase Dalam Internal Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani"

Demikianlah surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 20, Maret 2025

Yang bersangkutan

[Signature]
 Sri Mahatony Alfaridzy
 Sekretaris komisariat

PAREPARE

**Wawancara dengan Sry Maharani (Rani)
 Sebagai Sekretaris Komisariat**

IDENTITAS INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SULFADLI

Alamat : Jl. Muh. Arsyad

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : -

Umur : 25 Tahun

Menerangkan bahwa,

Benar-benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Implementasi Nilai Nilai Sipakatau, Sipakainge, Dan Sipakamase Dalam Internal Organisasi Daerah HIPMI PARE Komisariat Bandar Madani"

Demikianlah surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare.....5 April 2025

Yang bersangkutan


SULFADLI

**Wawancara dengan Sulfadli Sebagai
Alumni HIPMI PARE KOM.BM**

SKRIPSI ASWIN ACC turnitin.docx

ORIGINALITY REPORT

30%	30%	8%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpare.ac.id Internet Source	8%
2	eprints.unm.ac.id Internet Source	4%
3	lms-paralel.esaunggul.ac.id Internet Source	3%
4	id.123dok.com Internet Source	2%
5	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	2%
6	journal2.uad.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to IAIN Batusangkar Student Paper	1%
8	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
9	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
10	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
11	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
12	hipmipare-unm.blogspot.com Internet Source	1%

CS Scanned with CamScanner

TURNITIN

DOKUMENTASI



**Wawancara dengan Muh. Rizky Sebagai DPK
(Dewan Pertimbangan Komisariat)**



**Wawancara dengan Sry Maharani (Rani)
Sebagai Sekretaris Komisariat**



**Wawancara dengan Pajrin Sebagai Ketua
Komisariat HIPMI PARE BM**



**Wawancara dengan Ahmad Faisal Idrus
Sebagai Ketua Umum HIPMI PARE**



**Wawancara dengan Sulfadli Sebagai
Alumni HIPMI PARE KOM.BM**



1. Kegiatan Aksos (Aksi Sosial)



2. Kegiatan LKM (Latihan Kepemimpinan Mahasiswa)



3. Kegiatan BM Mengabdi



4. Kegiatan AKRAB



5. Kegiatan Sunat Massal



6. Rapat Harian



7. Diskusi Santai



8. MUSKOM (Musyawarah Komisariat)

BIOGRAFI PENULIS



Judul Skripsi: **IMPLEMENTASI NILAI-NIAI SIPAKATAU SIPAKAINGE DAN SIPAKAMASE DALAM INTERNAL ORGANISASI DAERAH HIPMI PARE KOMISARIAT BANDAR MADANI.** Nama

lengkap Muhammad Aswin Azis, Tempat tanggal lahir Parepare, 25 Januari 2001, merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Penulis lahir dri pasangan suami istri, Bapak Abdul Azis Karim dan

Ibu Sriyani Sattung. Penulis memulai pendidikan di SDN 62 Parepare pada tahun 2007 dan selesai pada tahun 2013, kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 4 Parepare pada tahun 2013 dan selesai pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 4 Parepare pada tahun 2016 dan selesai pada tahun 2019.

Setelah menyelesaikan pendidikan tingkat menengah atas, kemudian penulis melanjutkan pendidikan S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2019 dengan mengambil Program Studi Sejarah Peradaban Islam, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah.