

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan SDM dipandang sebagai aset yang memiliki nilai ekonomis. Saat ini SDM merupakan mitra strategis yang dapat meningkatkan nilai sebuah organisasi (Snell & Bohlander: 2013). Maka dari pada itu, kesuksesan organisasi sangat tergantung pada SDM organisasi tersebut, sehingga masing-masing individu dalam organisasi harus mampu merespon perubahan lingkungan organisasi. Dalam era globalisasi saat ini, kesuksesan organisasi tergantung pada pengelolaan SDM yang baik.

Dikarenakan SDM merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, maka sudah seharusnya organisasi fokus berinvestasi dalam pengembangan SDM. Investasi yang dilakukan oleh organisasi dapat berupa program pelatihan dan pengembangan bagi anggotanya. Organisasi berada pada kondisi konstan untuk memberikan pelatihan yang lebih baik dan efektif kepada karyawan mereka dan melakukan investasi bagi organisasi. Menurut Jain (2005) menyatakan bahwa Jika organisasi bercita-cita untuk berorientasi pada pertumbuhan, orang perlu dilatih, termotivasi, dihargai, diakui dan diberdayakan untuk melakukan kemampuan optimal. Jika SDM bekerja dengan baik, kinerja setiap organisasi akan efisien dan efektif.

Penerapan program pelatihan dan pengembangan yang baik akan berdampak pada efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Bohlander & Snell (2013) suatu organisasi perlu memperhatikan kebutuhan anggotanya agar tepat sasaran dalam memberikan program pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut diperlukan agar pemberian program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, para anggota organisasi memiliki *sense of belonging* terhadap organisasi.

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan tertua yang ada di Indonesia. HMI lahir di Yogyakarta pada tanggal 5 Februari 1947. Sebagai organisasi yang sudah cukup lama, tentu saja HMI memiliki sistem perkaderan yang tersistematis dan berkelanjutan (Sitompul, 2004). Dengan adanya organisasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan mutu mahasiswa Islam.

Pada saat wawancara pendahuluan, Agus Faryandi menyatakan bahwa HMI merupakan organisasi kemahasiswaan Islam yang bergerak dalam ranah perjuangan Islam, ilmu dan mengamalkan ilmu tersebut. Keseimbangan antara iman, ilmu dan amal menjadi sosok yang diinginkan oleh HMI.

“HMI itu menginginkan kader yang seimbang antara iman, ilmu dan amalnya. Agar dapat mewujudkan tujuan organisasi.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 24/02/2019)

Menurut Podsakoff (2000) terdapat 7 dimensi dari perilaku anggota organisasi. Perilaku organisasi ini apabila dapat dikelola dengan baik akan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. HMI Cabang Yogyakarta juga melihat

bahwa pembentukan sosok ideal tersebut dapat mewujudkan tujuan dari organisasi ini.

“Sosok yang ideal tadi harapannya kalau bisa terwujud akan mewujudkan tujuan dari HMI juga.” (Agus Faryandi, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 24/04/2019)

Salah satu cara untuk mewujudkan sosok ideal tersebut adalah dengan cara melakukan pelatihan bagi anggota HMI Cabang Yogyakarta. Proses – proses selama pelatihan ini harus diperhatikan secara baik. Hal ini dikarenakan proses pelatihan yang baik akan membawa organisasi kepada efektifitas dan efisiensi kerja (Phillip, J.J: 1997). Sehingga organisasi perlu untuk berfokus terhadap hal ini.

HMI Cabang Yogyakarta memperhatikan perkembangan dari anggotanya, maka daripada itu program – program pelatihan disusun demi meningkatkan kualitas diri para anggotanya. Proses tersebut dimulai darimelihat kebutuhan, melaksanakan pelatihan hingga mengevaluasi pelatihan tersebut.

“HMI memperhatikan peningkatan anggotanya melalui program – program yang disusun oleh HMI Yogya.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 21/02/2019)

“Proses pelatihan di HMI itu ada dari melihat kebutuhan yang ada hingga tahap evaluasinya.” (Agus Faryandi, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 24/02/2019)

Pelatihan yang terprogram dan terkonsep dengan baik akan memiliki dampak yang baik bagi organisasi. Noe (2002) menjelaskan pelatihan dapat meningkatkan kinerja dari anggota organisasi sehingga organisasi berjalan secara efektif. Melihat

dampak yang baik bagi organisasi tersebut, HMI Cabang Yogyakarta menerapkan program – program pelatihan yang dibutuhkan oleh anggotanya.

Banyaknya pelatihan dimiliki oleh HMI merupakan salah satu faktor HMI dapat eksis hingga saat ini. Dalam wawancara pendahuluan, Agus Faryandi menyatakan bahwa HMI memiliki wadah pelatihan yang lengkap bagi pengembangan diri para kadernya, namun belum ada penelitian mengenai hal ini. Sebagai organisasi yang berbasis mahasiswa tentunya penelitian akademis sangat penting dilakukan di internal HMI.

“HMI itu organisasi kemahasiswaan, tentunya sangat menjunjung keilmuan selain ke-Islaman itu, tapi saya berharap akan ada kader yang meneliti mengenai pelatihan di HMI. Itu sebagai langkah kita untuk membangun organisasi ini.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 24/02/2019)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan Judul Implementasi Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada HMI Cabang Yogya.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan fokus penelitian untuk membatasi permasalahan yang diteliti. Fokus pada penelitian ini adalah:

1. Permasalahan pada penelitian ini difokuskan pada: sosok kader seperti apa yang ideal bagi HMI, bagaimana proses pelatihan yang ada di HMI Cabang Yogyakarta dan dampak pelatihan bagi HMI Cabang Yogyakarta.

2. Objek penelitian merupakan Ketua Umum HMI Cabang Yogyakarta, Ketua Bidang Perkaderan HMI Cabang Yogyakarta serta pengurus dan anggota HMI Cabang Yogyakarta.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Sebagaimana latar belakang yang telah dipaparkan maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sosok kader yang ideal menurut Himpunan Mahasiswa Islam?
2. Bagaimana sistem pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta?
3. Bagaimana dampak pelatihan yang telah dilaksanakan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sosok ideal kader menurut Himpunan Mahasiswa Islam.
2. Untuk mengetahui sistem pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dampak pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta.

### **1.5 Manfaat penelitian**

1. Bagi Himpunan Mahasiswa Islam

Untuk memberikan informasi yang lebih kepada organisasi mengenai implementasi serta evaluasi pelatihan sumber daya manusia.

## 2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mengetahui lebih dalam mengenai implementasi dari pelatihan sumber daya manusia serta mempraktikkan teori yang telah di sampaikan selama menempuh S1.

## 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan serta menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan khususnya terkait dengan implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.