

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Ulil Albab*

Pada Penelitian Susanti (2013) menjelaskan karakter merupakan sesuatu yang disebut penopang dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Eksistensi suatu negara sangat bergantung dari karakter yang dimikinya. Dikarenakan pentingnya suatu bangsa maupun organisasi akan karakternya, maka diperlukan pendidikan atau pelatihan dalam membangun karakter masyarakat ataupun anggota organisasi. Hal ini bertujuan untuk: (1) mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang berhati baik, berpikiran dan berperilaku baik (2) membangun bangsa yang berkarakter; (3) mengembangkan potensi masyarakat agar memiliki sikap percaya diri, bangga pada bangsa dan negara serta mencintai sesama umat manusia. Fungsi utama dari pendidikan karakter ini adalah untuk menjadikan manusia yang berbudi luhur, beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki sikap kritis dan peka. Melihat pentingnya karakter masyarakat yang harus dimiliki oleh suatu bangsa, maka pelatihan terhadap pembentukan karakter tersebut haruslah dilakukan. Pelatihan karakter mengajarkan kebiasaan cara berpikir dan berperilaku sehingga mereka mampu bekerjasama dengan seluruh elemen dan mengambil keputusan dengan tepat.

Hakikat dari pelatihan pembangunan karakter adalah mengembangkan budaya – budaya yang luhur yang lahir dari suatu masyarakat. Nilai – nilai ideal yang perlu dimiliki individu dalam suatu bangsa ialah religius, jujur, toleransi, disiplin, kreatif, inovatif, kritis, peduli terhadap sesama dan lingkungan serta memiliki semangat untuk saling membangun.

Penelitian tersebut juga memiliki kesamaan terhadap penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti saat ini. Kesamaan penelitian tersebut ada pada pentingnya membangun karakter masyarakat. HMI khususnya pada Cabang Yogyakarta berpandangan terhadap pentingnya dalam membangun cita diri kader HMI. Dengan memiliki karakter kader yang baik, maka akan berdampak terhadap citra suatu organisasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2013), pelatihan merupakan kunci dalam membangun karakter seorang peserta didik. Demikian juga yang dilakukan oleh HMI. Himpunan Mahasiswa Islam menilai pembentukan karakter *ulil albab* dapat dilakukan melalui pelatihan – pelatihan yang dilakukan. HMI memandang pelatihan penting untuk dilakukan sebagai bentuk investasi pengembangan diri anggotanya agar dapat memberikan perubahan sosial menjadi lebih baik.

Dalam penelitian yang berjudul Membentuk Kepribadian *Ulil Albab* sebagai Orientasi Pendidikan Islam oleh Yumnin (2018) dijelaskan bahwa pentingnya pembentukan karakter *ulil albab* dalam pendidikan Islam. Allah telah memberikan manusia berbagai macam potensi yang menjadi pembeda dari makhluk-makhluk yang

lainnya. Apalah jadinya manusia dikala tidak ada tawazun atau keseimbangan antara potensi-potensi yang sangat luar biasa ini. Dikala aspek manusia yang lebih ditonjolkan maka manusia tiada bedanya dengan hewan dan berlakulah hukum rimba, dikala aspek materi dan akalpun terpenuhi namun aspek fitrah diabaikan maka dunia ini tiada bedanya sebagai neraka karena amanah-amanah manusia yang diberikan Allah AWT, tidak terlaksana diantaranya adalah ibadah, sebagai khalifah, atau penanggung jawab kehidupan didunia dan sebagai Da'i yang beramarna'ruf nahi mungkar. Oleh karena itu Allah dengan wahyu-Nya yang suci dan mulia mempresentasikan model manusia yang dapat menjalani hal itu sebagaimana yang dijalankan oleh qudwah kita Muhammad Rasulullah saw. model itu adalah Ulul albab.

Dalam penelitian Yumni (2018) juga menjelaskan bahwa insan *ulil albab* itu ialah orang yang ber-*tafakur* dan *tasyakur*. Tafakur adalah merenungkan ciptaan Allah di langit dan di bumi, kemudian menangkap hukum-hukum yang terdapat di alam semesta. Tafakur inilah yang sekarang disebut sebagai science. Tasyakur ialah memanfaatkan nikmat dan karunia Allah dengan menggunakan akal pikiran, sehingga kenikmatan itu makin bertambah. Terdapat beberapa ciri atau karakteristik mengenai *ulil albab*, yakni: (1) bersungguh – sungguh dalam mencari ilmu; (2) mampu memisahkan yang buruk dengan yang baik, kemudian ia memilih yang baik; (3) Kritis dalam mendengarkan pembicaraan, pandai dalam menimbang – nimbang ucapan, teori, dalil, proposisi atau ucapan yang dikemukakan orang lain; (4) bersedia

menyampaikan ilmunya kepada orang lain untuk memperbaiki masyarakat (5) Tidak takut kepada siapapun kecuali Allah SWT.

Penelitian yang dilakukan oleh Yumni memiliki kesamaan terhadap penelitian ini. Kesamaan tersebut terletak pada pentingnya karakter *ulil albab* dalam memperbaiki kondisi sosial masyarakat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yumni, *ulil albab* penting dalam pendidikan Islam. Begitu halnya dengan HMI, seluruh pelatihan yang dilakukan oleh HMI bermaksud untuk menjadikan kader kadernya sebagai insan *ulil albab*. Selain itu beberapa kriteria *ulil albab* dalam penelitian tersebut juga memiliki kesamaan dengan karakteristik *ulil albab* HMI. *Mu'abbid* merupakan orang yang taat beribadah kepada Allah, hal ini menunjukkan bahwa seorang *mu'abbid* ialah orang yang taat kepada Allah dan hanya takut kepadaNya. *Mujtahid* adalah orang yang selalu menggunakan ilmunya dalam melakukan sesuatu, maka daripada itu seorang yang *mujtahid* pasti lah orang yang bersungguh – sungguh dalam mencari ilmu serta memiliki sikap yang kritis. *Mujahid* ialah orang yang berjuang di jalan Allah. Seorang *mujahid* mampu membedakan yang baik dan buruk serta menegakkan kebaikan.

Pada penelitian *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research* oleh Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000) menjelaskan mengenai berbagai teori mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. Dalam Penelitian tersebut menjelaskan mengenai 7 dimensi dari OCB, yaitu: (1) *helping behavior*, (2)

sportmanship, (3) *organizational loyalty*, (4) *organizational compliance*, (5) *individual initiative*, (6) *civic virtue* dan (7) *self development*.

Terdapat beberapa karakter dari insan *ulil albab*, yakni: (1) hanya takut kepada Allah, (2) beribadah setiap waktu, (3) bersungguh – sungguh mencari ilmu, (4) selalu bertafakur atas ciptaan Allah, (5) kritis, (6) tegas, (7) tidak terpesona dengan orang lain dan (8) mampu mengambil pelajaran (Khittah Perjuangan HMI: 23-24). Hal ini memiliki beberapa persamaan dengan teori *types of organizational citizenship behavior (OCB)* yakni: suka menolong, menjunjung sportifitas, loyal terhadap organisasi, patuh terhadap organisasi, memiliki inisiatif, baik terhadap sesama dan fokus kepada pengembangan diri (Podsakoff, McKenzie et al: 2000).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Tentang OCB dan *Ulil Albab*

NO	Judul Jurnal/Identitas Jurnal/Peneliti/ Metode Penelitian	Fokus Penelitian	Hasil
1	Membentuk Kepribadian Ulul Albab sebagai Orientasi Pendidikan Islam Nizhamiyah Vol. 8, No. 2, Juli – Desember 2018 Auffah Yumni Penelitian Kualitatif	Penelitian ini berfokus membahas pentingnya sifat <i>ulil albab</i> dalam suatu proses pendidikan terutamanya dalam pendidikan Islam. Pada penelitian ini diuraikan mengenai pengertian <i>ulil albab</i> , kriteria dan fungsinya terhadap pendidikan Islam.	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ulul-albab adalah sama dengan intelektual plus ketakwaan, intelektual plus kesalehan. Di dalam diri ulul-albab berpadu sifat-sifat ilmuwan, sifat-sifat intelektual, dan sifat orang yang dekat dengan Allah swt. Kepribadian inilah yang diharapkan dalam pendidikan Islam. Islam mengharapakan bahwa dari setiap jenjang pendidikan lahir ulul-albab, bukan sekadar sarjana yang tidak begitu banyak gunanya, kecuali untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rutin. Pendidikan

			Islam diharapkan dapat melahirkan ilmuwan yang intelektual dan yang sekaligus ulul-albab.
2	<p>Penerapan Pendidikan Karakter di Kalangan Mahasiswa</p> <p>Jurnal Al-Ta'lim, Jilid 1, Nomor 6 November 2013, hlm. 480-487</p> <p>Rosa Susanti</p> <p>Penelitian Kualitatif</p>	<p>Penelitian ini berfokus pada mengimplementasikan sifat <i>ulil albab</i> ke dalam karakter mahasiswa. Hal ini bertujuan agar mahasiswa mampu menerapkan nilai – nilai Islam yang menjadi pedoman bagi kehidupannya. Pada penelitian ini diuraikan mengenai pengertian <i>ulil albab</i>, kriteria dan fungsinya terhadap mahasiswa.</p>	<p>Pendidikan karakter di perguruan tinggi sangat diperlukan guna membentuk dan membangun mahasiswa agar menjadi pribadi yang berkarakter sesuai dengan nilai luhur ideologi Negara Indonesia, dan memperkokoh karakter yang didapat mahasiswa pada tingkat pendidikan sebelumnya.</p>
3	<p><i>Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for future research</i></p> <p>Journal of Management (2000), Vol. 26, No. 3, 513 – 563</p> <p>Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000)</p>	<p>Penelitian ini berfokus pada membahas penelitian – penelitian dan teori mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	<p>Pada penelitian ini membahas tentang OCB dari berbagai sudut pandang dan teori. Dari penelitian ini harapannya dapat menjadi rujukan bagi penelitian ke depan terhadap OCB. Dalam penelitian ini juga dibahas mengenai 7 dimensi dalam OCB.</p>

Sumber: Data sekunder yang diolah (2019)

Dari penelitian terdahulu yang terdapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa insan *ulil albab* merupakan sosok yang ideal yang harus ada dalam diri

seorang mahasiswa. *Ulil Albab* berarti seseorang yang memiliki intelektual yang baik serta keshalehan dalam akhlak.

2.1.2 Pelatihan

Dalam penelitian *The emergence of strategic training and development: the current state of play*, pada tahun oleh Horwitz (1999) menyatakan bahwa bagaimana kebutuhan HRD yang timbul dari strategi bisnis yang berbeda akan tergantung pada, antara lain, tujuan dan struktur strategi yang terlibat. Ini mempertimbangkan motivasi untuk HRD yang strategis, pengeluaran dan tanggung jawab. Ini menyimpulkan bahwa pendekatan strategis untuk pelatihan dan pengembangan memerlukan peningkatan kekakuan teoritis, evaluasi efektivitas lebih ketat, dan resolusi tanggung jawab untuk pelatihan.

HRD untuk diposisikan lebih efektif untuk mempengaruhi pembentukan strategi, pekerjaan teoritis dan empiris yang lebih kuat diperlukan sekitar metodologi yang layak untuk keselarasan strategis, efektivitas dan evaluasi HRD, transfer belajar, strategis diperlukan kompetensi inti dan desain sistem manajemen kinerja SDM yang mendukung dan memperkuat praktek HRD dan tanggung jawab peran. Gagasan pentingnya kemitraan strategis antara spesialis HRD dan manajer lini harus bergerak melampaui normatif, menuju batas peran, kriteria kinerja utama dan manfaat untuk kinerja HRD efektif. Penelitian yang cukup dan pengembangan yang diperlukan untuk menyelidiki apa jenis mekanisme pemberian pelatihan dan persyaratan kompetensi lebih cenderung berdampak secara sebab-akibat, pada peningkatan kinerja seperti pelayanan prima, mengingat kontingensi dan variasi situasional.

Penelitian juga diperlukan pada proposisi bahwa diversifikasi tenaga kerja di semua tingkatan, mengarah ke tingkat yang lebih tinggi inovasi dan kreativitas. Jelas banyak pekerjaan yang menarik ada di depan jika HRD untuk memainkan nilai tambah peran kredibel dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan dengan asumsi peran penting dalam pembentukan strategi.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya terletak berfokus pada perumusan dan evaluasi strategi yang meliputi tujuan, struktur organisasi, integrasi strategi, dan evaluasi. Sedangkan fokus peneliti adalah pada bagaimana menganalisis kebutuhan, desain, implementasi dan evaluasi pelatihan SDM secara umum dan menyeluruh.

Dalam penelitian *Training Practices and Their Effectiveness in Non-Government Organizations of Pakistan* oleh Tunio, Ghazala Channa, Nizammudin Pathan, Saima Kamran (2016) dijelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu elemen yang paling vital dalam sebuah organisasi. Sudah seharusnya sebuah organisasi berinvestasi pada sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini membahas tentang jenis pelatihan apa saja yang terdapat untuk karyawan NGO di Pakistan. NGO merupakan organisasi kelompok swadaya nirlaba yang bekerja dalam pusat kelompok dan dukungan. Di Pakistan, NGO dianggap identik dengan masyarakat sipil, meskipun istilah masyarakat sipil merupakan istilah yang lebih luas. Penelitian ini didasarkan pada praktik pelatihan dan efektifitasnya dalam NGO. Ada 3 (tiga) macam NGO yang disebutkan dalam penelitian ini, yakni: Organisasi Akar Rumput, Organisasi

Pendukung dan Organisasi Menengah. NGO merupakan organisasi yang tidak dikelola sendiri oleh penerima manfaat, tetapi dikelola dan dijalankan oleh staf profesional untuk menyediakan layanan dan sumber daya terkait pembangunan wilayah operasinya.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat 3 (tiga) jenis pelatihan untuk karyawan NGO di Pakistan. Pelatihan – pelatihan tersebut antara lain ialah *on the job training*, *off the job training* dan *in house training*. Setelah data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan model regresi dapat diambil kesimpulan bahwa training berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu training juga berdampak positif terhadap efektifitas kinerja organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama – sama meneliti mengenai efektivitas penerapan pelatihan dalam suatu organisasi. Selain itu persamaan penelitian ini ialah subjek penelitian merupakan organisasi nirlaba. Namun dalam penelitian ini tidak dijelaskan pelatihan *on* atau *off the job* seperti apa yang dilakukan NGO di Pakistan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan ialah metodologi yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kualitatif.

Dalam penelitian *Evaluation of Training in Organizations: a Proposal for an Integrated Model* oleh Pineda (2010) menyatakan bahwa pelatihan merupakan strategi kunci dalam pengembangan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Organisasi dan otoritas publik telah melakukan investasi yang

besar dalam pelatihan sumber daya manusia, tetapi jarang memiliki data untuk menunjukkan hasil investigasi tersebut. Hanya beberapa organisasi yang mengevaluasi pelatihan secara mendalam karena kesulitan yang terlibat dan kurangnya instrumen yang valid dan model yang layak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyajikan model evaluasi yang telah berhasil diterapkan dalam konteks organisasi di Spanyol yang berhasil mengintegrasikan semua dimensi dan efek pelatihan, untuk bertindak sebagai alat global untuk organisasi.

Evaluasi pelatihan dalam organisasi merupakan salah satu fase dari seluruh proses perencanaan pelatihan. Dengan demikian, hal ini dapat dipengaruhi dan mempengaruhi oleh elemen – elemen yang membentuk perencanaan pelatihan. Agar proses evaluasi dapat berjalan secara efektif, maka proses ini harus diintegrasikan di seluruh proses dalam berbagai bentuknya. Di dalam penelitian ini dijelaskan terkait dengan 4 (empat) model level evaluasi penelitian, yakni: *reaction, learning, behavior and result*.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa cara organisasi melakukan evaluasi pelatihan mereka jauh dari apa yang diinginkan agar evaluasi benar – benar berfungsi untuk mengoptimalkan kualitas pelatihan. Situasi genting ini disebabkan oleh banyak kesulitan yang terlibat dalam mengevaluasi pelatihan dan kegagalan untuk memenuhi persyaratan dasar tertentu dari sistem evaluasi yang ada. Menurut Pineda (2010) kesulitan utama yang terlibat dalam mengevaluasi pelatihan adalah:

1. Menterjemahkan hasil pengukuran pelatihan ke dalam bentuk angka – angka kuantitatif yang dapat terukur.

2. Tidak adanya alat yang tepat dan kesulitan yang terlibat dalam mengakses informasi tertentu dalam organisasi.
3. Terjadi peningkatan biaya untuk sumber daya yang dibutuhkan dalam merancang dan mengimplementasikan jenis evaluasi ini.
4. Kurangnya persiapan profesional pelatihan, yang merasa tidak siap untuk menghadapi kompleksitas yang memerlukan evaluasi pelatihan.
5. Kurangnya dukungan dari manajemen yang tidak menganggap perlu mengalokasikan sumber daya untuk menilai hasil pelatihan, dan yang memprioritaskan kuantitas pelatihan daripada kualitas.

Setiap rencana evaluasi harus mempertimbangkan serangkaian persyaratan yang memastikan bahwa evaluasi dilakukan dengan cara yang paling efektif. Kepatuhan terhadap persyaratan ini adalah langkah pertama untuk mengatasi kesulitan yang diuraikan sebelumnya. Di dalam penelitian ini dijelaskan mengenai beberapa strategi untuk mengevaluasi hasil pelatihan sebagai berikut:

1. Evaluasi berarti membandingkan hasil dengan referensi yang ditentukan sebelumnya. Referensi ini adalah situasi yang diharapkan dapat dicapai karena pelatihan dan sering dinyatakan dalam bentuk tujuan. Oleh karena itu, tujuan harus didefinisikan dengan baik, dapat diamati serta terukur.
2. Rencana evaluasi harus diterima oleh semua orang yang terlibat dalam evaluasi, dari peserta hingga manajer. Jika agen tidak menerima rencana yang diusulkan itu akan gagal - partisipasi dalam evaluasi adalah jaminan untuk sukses. Oleh karena itu, lebih baik untuk merancang rencana evaluasi sederhana yang

disepakati oleh semua daripada rencana kompleks yang tidak menerima dukungan dari organisasi.

3. Pastikan bahwa pelatihan adalah penyebab utama dari hasil yang diperoleh, dan mengisolasi efek yang mungkin dari faktor-faktor lain dalam organisasi. Dianjurkan untuk tidak terlalu percaya diri jika hasil yang baik diperoleh dan menganalisis kontribusi nyata pelatihan untuk kesuksesan. Dalam studi kasus yang disajikan, evaluasi membantu mengisolasi variabel-variabel ini dan menjelaskan alasan dampak pelatihan terhadap organisasi.
4. Jangan mencoba untuk mengevaluasi semuanya tetapi bertujuan secara sistematis untuk mengevaluasi pelatihan yang strategis untuk organisasi atau yang memainkan peran penting. Pelatihan lain dapat dinilai secara lebih sederhana, asalkan hasilnya dikumpulkan, dan ditunjukkan bahwa ini tidak melebihi biaya yang terlibat. Dalam studi kasus di atas, setiap aspek dari lima kegiatan pelatihan yang strategis dievaluasi, sedangkan sisanya dari pelatihan dievaluasi dengan kuesioner online untuk aplikasi yang mudah.
5. Mendistribusikan hasil evaluasi kepada klien pelatihan dan menetapkan mekanisme untuk penggunaannya, dalam rangka mengoptimalkan pelatihan dan meningkatkan kontribusinya dalam memperoleh tujuan organisasi. Distribusi dan penggunaan hasilnya adalah apa yang benar-benar memberi makna dan nilai pada evaluasi pelatihan, meningkatkan keterlibatan aktif semua pihak.

Dalam penelitian *Custom Needs Assessment for Strategic HR Training: The Los Angeles County Experience* oleh Gorman McDonald Moore Glassman [*et al*](#)

(2003) menyatakan bahwa ada tiga alasan utama sebuah organisasi mungkin memilih untuk berinvestasi dalam penilaian kebutuhan disesuaikan (*custom*). Setiap organisasi adalah unik dan memiliki beberapa tujuan yang unik, sehingga kepentingan relatif dari faktor-faktor yang akan berdebat demi sebuah penilaian kebutuhan yang disesuaikan akan bervariasi di seluruh organisasi.

Pertama, proses itu sendiri dapat menjadi tuas untuk perubahan. Pendekatan ini didasarkan membutuhkan tingkat besar diskusi terbuka. Karyawan dalam organisasi dapat melihat keterbukaan proses, dan gelar besar kecurigaan yang demikian dihilangkan. Selanjutnya, agen-agen perubahan yang mungkin telah laten dalam organisasi mungkin timbul selama proses tersebut. Singkatnya, proses itu sendiri dapat baik mendobrak hambatan dan membangun dukungan.

Kedua, metodologi yang mendasari penilaian kebutuhan disesuaikan memastikan bahwa semua ide-ide yang relevan dianggap. Pada fase terakhir dari penelitian ini, maka perlu untuk mengukur hasil akurat merancang kurikulum. Tapi sebelum mengukur hasil, perlu untuk memastikan bahwa variabel yang tepat sedang diukur. Kegagalan untuk menarik masukan dari penampang macam ahli dan *stakeholder* kunci lainnya dapat mengakibatkan menempatkan angka pada kompetensi yang tidak, pada kenyataannya, yang paling penting dalam organisasi tertentu. Hanya melalui intens, didasarkan pendekatan dapat peneliti memastikan bahwa kompetensi yang paling penting sebenarnya pada instrumen survei.

Ketiga, pendekatan disesuaikan menyebabkan pengukuran yang akurat dari kesenjangan kompetensi yang berfungsi sebagai input berharga untuk desain

kurikulum. Beberapa kata-kata dan frase yang artinya dapat berlaku umum di organisasi lain bisa sarat dengan makna lain dalam satu organisasi tertentu. Jika bahasa salah yang digunakan pada instrumen survei, hasilnya mungkin bahwa beberapa kompetensi yang benar-benar penting diukur tidak penting karena responden berpikir tentang makna alternatif dari kata-kata daripada makna yang dimaksud.

Sebaliknya, beberapa kompetensi yang benar-benar penting atau beberapa kesenjangan kompetensi kecil bisa dilebih-lebihkan, sehingga menempati ruang yang langka dalam kurikulum pelatihan dan menguras sumber daya yang langka pelatihan. Hal ini tidak selalu layak untuk sebuah organisasi untuk melakukan penilaian kebutuhan disesuaikan. Proses ini relatif mahal dan mungkin sulit untuk membenarkan dalam hal keuangan untuk organisasi kecil.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Tentang Pelatihan

NO	Judul Jurnal/Identitas Jurnal/Peneliti/Me tode Penelitian	Fokus Penelitian	Hasil
1	<p><i>The Emmerge of Strategic Training and Development: the Current State of Play</i></p> <p>Journal of Europian Industrial Training, Vol 23 No. 4, PP. 180-190</p> <p>Horwitz (1999)</p> <p>Penelitian</p>		<p>Kebutuhan HRD yang timbul dari strategi bisnis yang berbeda akan tergantung pada, antara lain, tujuan dan struktur strategi yang terlibat. Ini mempertimbangkan motivasi untuk HRD yang strategis, pengeluaran dan tanggung jawab. Ini menyimpulkan bahwa pendekatan strategis untuk pelatihan dan pengembangan memerlukan peningkatan kekakuan teoritis, evaluasi efektivitas lebih ketat,</p>

	Kualitatif		dan resolusi tanggung jawab untuk pelatihan.
2	<p><i>Training Practice and Their Effectiveness in Non Government Organization of Pakistan</i></p> <p>International Research Journal of Art & Humanities, 2016, Vol. 44 Issue 44, PP. 191-198</p> <p>Tunio, Ghazala, Channa, Nizammudin, Patan, Kamran</p> <p>Penelitian kuantitatif</p>	<p>Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui jenis jenis training apa saja yang digunakan NGO Pakistan dan membandingkan dengan efektifitasnya.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah terdapat 3 (tiga) jenis pelatihan untuk karyawan NGO di Pakistan. Pelatihan – pelatihan tersebut antara lain ialah <i>on the job training</i>, <i>off the job training</i> dan <i>in house training</i>. Setelah data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan model regresi dapat diambil kesimpulan bahwa training berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu training juga berdampak positif terhadap efektifitas kinerja organisasi.</p>
3	<p><i>Evaluation of Training in Organizations: a Proposal for an Integrated Model</i></p> <p>Journal of European Industrial Training Vol. 34, No. 7, pp. 673-693</p> <p>Pilar Pineda (2010)</p> <p>Penelitian kualitatif</p>	<p>Pada penelitian ini berfokus pada aspek pedagogi dalam pelatihan. Selaik itu penelitian ini berfokus pada evaluasi aspek pembelajaran, transfer serta dampak pelatihan tersebut.</p>	<p>Pelatihan adalah strategi kunci untuk pengembangan sumber daya manusia dan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi dan otoritas publik menginvestasikan sejumlah besar sumber daya dalam pelatihan, tetapi jarang memiliki data untuk menunjukkan hasil investasi itu. Hanya beberapa organisasi yang mengevaluasi pelatihan secara mendalam karena kesulitan yang terlibat dan kurangnya instrumen yang valid dan model yang layak. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyajikan model evaluasi yang telah berhasil diterapkan dalam konteks Spanyol yang mengintegrasikan semua dimensi dan efek pelatihan,</p>

			untuk bertindak sebagai alat global untuk organisasi. Model ini menganalisis kepuasan, pembelajaran, aspek pedagogis, transfer, dampak dan profitabilitas pelatihan, dan karenanya merupakan model global.
4	<p><i>Custom Needs Assesment fo Strategic HR Training: The Los Angeles Country Experience</i></p> <p>Public Personnel Management Volume 32 Nomor 4</p> <p>Phill Gorman, Bruce McDonald, Richard Moore, Alan Glassman, Lu Takuechi, Michael J. Henry (2003)</p>	Penelitian ini berfokus pada menemukan penilaian kebutuhan pelatihan strategis	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa menyatakan bahwa ada tiga alasan utama sebuah organisasi mungkin memilih untuk berinvestasi dalam penilaian kebutuhan disesuaikan (<i>custom</i>). Setiap organisasi adalah unik dan memiliki beberapa tujuan yang unik, sehingga kepentingan relatif dari faktor-faktor yang akan berdebat demi sebuah penilaian kebutuhan yang disesuaikan akan bervariasi di seluruh organisasi.

Sumber: Data sekunder yang diolah (2019)

Dari beberapa penelitian yang telah dijelaskan di atas, proses pelatihan dimulai dari kebutuhan dari proses pelatihan tersebut, melakukan design pelatihan, mengimplementasi pelatihan dan mengevaluasi pelatihan. Rangkaian proses ini menjadi satu kesatuan rangkaian yang harus diperhatikan apabila pelatihan ingin berjalan dengan baik dan lancar. Pada tahapah evaluasi pelatihan perlu diperhatikan apakah peserta dari pelatihan tersebut dapat menerima pelatihan yang diberikan dengan baik atau tidak karena hal ini akan berdampak pada proses pelatihan selanjutnya dan efektifitas kinerja organisasi.

2.1.3 Dampak Pelatihan

Dalam penelitian *The competitive factor: training and development as a strategic management task* oleh Muhlemeyer dan Clarke (1997) menyatakan bahwa faktor penentu yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan organisasi masa depan adalah manajemen pelatihan dan pengetahuan karyawan. Pengetahuan dan keterampilan mereka membentuk dasar untuk keputusan masa depan dan merupakan faktor strategis untuk pengembangan lanjutan dari organisasi.

Dalam waktu di mana siklus hidup pengetahuan menurun terus-menerus dan informasi yang diperlukan oleh sebuah perusahaan menjadi lebih dan lebih kompleks (baik secara kualitatif dan secara kuantitatif), ditambah mana pasokan dalam pelatihan dan pengembangan pasar membingungkan, penting untuk mengembangkan sebuah sistem untuk mengelola pelatihan, di mana kebutuhan dan persyaratan perusahaan dapat dianalisis dan tindakan yang tepat diambil. Situasi ini lebih sering daripada tidak juga akan memerlukan peningkatan terus dalam investasi keuangan.

Salah satu masalah di sini adalah bahwa sulit untuk mengukur korelasi antara pelaksanaan pelatihan seperti dijelaskan di atas dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Sejauh mana keberhasilan organisasi dapat dikaitkan dengan penggunaan pelatihan direncanakan strategis sulit untuk membuktikan dan bisa, karena itu, sulit untuk membenarkan.

Dalam penelitian *Measuring Training Effectiveness: A Case Study Of Public Sector Project Manajemen in Pakistan* yang diteeliti oleh Rehman, Mansur, Ahmed (2011) menjelaskan bahwa kegagalan pelatihan disebabkan karena tidak adanya

dukungan dari top manajemen terhadap program tersebut. Hal ini menyebabkan efektivitas dampak dari program pelatihan tidak dapat dirasakan dengan baik. Dalam penelitian ini menjelaskan terdapat hubungan yang kuat antara komitmen dan dukungan dari manajemen terhadap efektivitas program pelatihan. Pengukuran tingkat dukungan dari top manajemen terhadap pelatihan dapat terlihat dari: biaya yang dialokasikan untuk pelatihan, persentasi kegunaan biaya pelatihan, perilaku yang diterima top manajemen saat pelatihan, usaha organisasi untuk mengeksplor kemampuan anggota saat pelatihan, serta keuntungan yang diterima dari program pelatihan tersebut. Hasil temuan yang terkait dengan dukungan top manajemen adalah sebanyak 30% pegawai kelas menengah dan 33% pegawai kelas atas belum menerima pelatihan secara formal dan *off-the job training*.

Indikator selanjutnya dari ketidak-efektifitasan program pelatihan adalah karena ketidakjelasan hubungan antara pelatihan dengan tujuan organisasi. Hal ini diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) indikator yang menghubungkan pelatihan dengan fungsi tugas, pengembangan karir dan evaluasi pelatihan itu sendiri.

Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan manajemen yang dilakukan di Pakistan tidak begitu efektif. Berbagai indikator temuan hasil menunjukkan pelatihan yang telah dijalankan tidak begitu efektif. Maka daripada itu, diperlukan dukungan dari berbagai pihak khususnya top manajemen mengenai program pelatihan yang akan dijalankan. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan evaluasi pelatihan oleh Kirkpatrick (1994) yaitu: *reaction, learning, transfer and result*.

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara pelatihan dalam penelitian ini dengan pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta. Persamaan yang diperoleh yakni pelatihan yang dilakukan kurang begitu efektif. Hal ini mengingat pada HMI Cabang Yogyakarta dalam menilai pelatihan yang telah dilakukan masih bersifat kualitatif sehingga dapat menimbulkan bias. Top manajemen dari HMI Cabang Yogyakarta perlu mendorong untuk membentuk penilaian secara kuantitatif agar dapat terukur secara pasti. Perbedaan terletak pada metode penelitian yang digunakan.

Pada penelitian *Measuring the Impact of Training and Development in Private Sector Sugar Mills* yang diteliti oleh Mathur dan Agarwal (2013) menjelaskan bahwa penelitian memiliki peran penting dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam organisasi. Seluruh organisasi membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk para anggotanya. Pelatihan bagi anggota organisasi berguna untuk meningkatkan keterampilan anggotanya sehingga anggota tersebut dapat menempati suatu posisi jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Pelatihan dan pengembangan memiliki peran penting dalam keefektifitasan organisasi dan pengalaman anggota. Pelatihan memiliki dampak pada produktifitas, kesehatan, keselamatan kerja dan pengembangan diri anggota organisasi. Maka daripadaitu, investasi pada bidang pelatihan merupakan hal sangat diperlukan bagi organisasi/perusahaan.

Pada penelitian ini membahas mengenai kebutuhan pelatihan karyawan dan dampaknya bagi kinerja karyawan dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan ketersediaan kerja yang terampil bagi suatu organisasi, mengetahui cara karyawan dalam mencapai tujuan individunya, pelatihan dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam organisasi, mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memastikan organisasi untuk memperhatikan etika dan tanggungjawab terhadap lingkungan sosial. Penelitian ini menggunakan 5 (lima) jenis evaluasi Kirkpatrick (1994), yaitu: *reaction, learning, behavior, actual benefit* dan *training cost*. Sedangkan untuk mengukur dampak dari pelatihan menggunakan pengukuran pelatihan dari Paul B.

Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan dan Pengembangan membantu menanamkan rasa kerja tim, semangat tim, dan kolaborasi antar tim. Ini membantu menanamkan semangat untuk belajar di dalam karyawan. Pelatihan dan Pengembangan membantu membangun persepsi dan perasaan positif tentang organisasi. Para karyawan mendapatkan perasaan ini dari para pemimpin, bawahan, dan teman sebaya. Ini juga membantu dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang selanjutnya membantu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi serta tujuan individu mereka. Oleh karena itu kegiatan pelatihan & pengembangan sangat rahasia bagi industri gula.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Mathur dan Agarwal (2013) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Dampak pelatihan yang baik bagi peningkatan kinerja organisasi meskipun dalam pelatihan yang dilakukan oleh

HMI Cabang Yogyakarta belum berdampak terlalu maksimal, tetapi mengarah kepada efektifitas organisasi. Rasa semangat dan kebersamaan antar anggota terbangun dalam anggota. Selanjutnya, persamaan dalam penelitian ini adalah pelatihan dapat berdampak pada peningkatan keterampilan individu yang akan menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Tentang Dampak Pelatihan

NO	Judul Jurnal/Identitas Jurnal/Peneliti/Me tode Penelitian	Fokus Penelitian	Hasil
1	<p><i>The competitive factor: training and development as a strategic management task</i></p> <p>Journal of Workplace Learning, Vol. 9, No. 1; Pages: 4-11</p> <p>Muhlemeyer, Peter & Clarke, Maxine (1997)</p>	<p>Fokus penelitian ini membahas mengenai keberhasilan organisasi yang dikaitkan dengan strategi perencanaan pelatihan. Sejauh mana pelatihan tersebut memiliki dampak bagi strategi organisasi.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penentu yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan organisasi masa depan adalah manajemen pelatihan dan pengetahuan karyawan. Salah satu masalah di sini adalah bahwa sulit untuk mengukur korelasi antara pelaksanaan pelatihan seperti dijelaskan di atas dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Sejauh mana keberhasilan organisasi dapat dikaitkan dengan penggunaan pelatihan direncanakan strategis sulit untuk membuktikan dan bisa, karena itu, sulit untuk membenarkan.</p>
2	<p><i>Measuring Training Effectiveness: A Case Study Of Public Sector Project Manajemen in Pakistan</i></p>	<p>Fokus penelitian ini adalah untuk menilai seberapa efektif proses pelatihan yang dilakukan pada organisasi di Pakistan.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan manajemen yang dilakukan di Pakistan tidak begitu efektif. Berbagai indikator temuan hasil menunjukkan pelatihan yang telah dijalankan tidak begitu efektif. Maka daripada itu,</p>

	Journal of diversity Manajemen; Firs Quarter 2011, 6, 1. Pg 39 Rehman, Mansur, Ahmed (2011) Penelitian Kuantitatif		diperlukan dukungan dari berbagai pihak khususnya top manajemen mengenai program pelatihan yang akan dijalankan.
3	<i>Measuring the Impact of Training and Development in Private Sector Sugar Mills</i> IJMRR (2013) Vol. 3, Issues 1, No. 13 Mathur, A. & Agarwal, P. K. (2013) Penelitian kualitatif	Pada penelitian ini membahas mengenai kebutuhan pelatihan karyawan dan dampaknya bagi kinerja karyawan dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan ketersediaan kerja yang terampil bagi suatu organisasi, mengetahui cara karyawan dalam mencapai tujuan individunya, pelatihan dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam organisasi.	Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan dan Pengembangan membantu menanamkan rasa kerja tim, semangat tim, dan kolaborasi antar tim. Ini membantu menanamkan semangat untuk belajar di dalam karyawan. Pelatihan dan Pengembangan membantu membangun persepsi dan perasaan positif tentang organisasi. Para karyawan mendapatkan perasaan ini dari para pemimpin, bawahan, dan teman sebaya.

Sumber: Data Sekunder yang diolah (2019)

Dari beberapa penelitian terdahulu mengenai dampak pelatihan dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja dari organisasi. Maka daripada itu pimpinan organisasi harus memberikan perhatian lebih banyak terhadap pelatihan bagi anggotanya. Dampak pelatihan bagi organisasi akan meningkatkan nilai dari organisasi tersebut.

Dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti memiliki rujukan teori sebagai dasar penelitian ini dilakukan. Pada penelitian ini memiliki 3 variabel yakni: *Organizational Citizenship Behavior*, Pelatihan dan

Dampak pelatihan. Adapun teori – teori yang peneliti gunakan sebagai dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4 Review Teori Pada Penelitian Terdahulu

No	Fokus	Judul Penelitian/ /Peneliti	Teori	Identitas/Dimensi
1	<i>Ulil Albab</i>	Membentuk Kepribadian Ulul Albab sebagai Orientasi Pendidikan Islam Auffah Yumni	Yusuf, A. M. (2013)	Pengertian <i>Ulil albab</i>
				Kriteria <i>Ulil Albab</i>
		Penerapan Pendidikan Karakter di Kalangan Mahasiswa Rosa Susanti	Kemendikbud (2011)	Pengertian Pendidikan Karakter
				Tujuan Pendidikan Karakter
				Tujuan Pendidikan Karakter
	Soetanto (2012)	Nilai – nilai karakter		
2	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for future research</i> Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000)	Organ (1988)	Pengertian OCB
				Pengaruh OCB terhadap efektifitas organisasi
3	Pelatihan	<i>The Emmerge of Strategic Training and Development: the Current State of Play</i> Horwitz (1999)	Bushnell (1990)	Pengertian <i>Training</i>
			Horwitz (1999)	Proses Pelatihan
		<i>Training Practice and</i>	Scholz (1991)	Model Pelatihan

		<i>Their Effectiveness in Non Government Organization of Pakistan</i>		<i>Off-the job training</i>
		Tunio, Ghazala, Channa, Nizammudin, Patan, Kamran	Kirkpatrick (1994)	Evaluasi Pelatihan
		<i>Evaluation of Training in Organizations: a Proposal for an Integrated Model</i>	Phillip, J. J. (1997)	Pengertian Pelatihan
		Pilar Pineda (2010)	Kirkpatrick (1994)	Evaluasi Pelatihan
		<i>Custom Needs Assesment fo Strategic HR Training: The Los Angeles Country Experience</i>		
		Phill Gorman, Bruce McDonald, Richard Moore, Alan Glassman, Lu Takuechi, Michael J. Henry (2003)	Noe (2002)	<i>Training Needs Assesment</i>
		<i>Evaluation of Training in Organization: A Proposal for an Integrated Model</i>	Groof and Ostoff (1999)	Evaluasi Pelatihan
			Bushnell (1990)	Model Pelatihan
		Vijay, K.P., Narayana, M.S., Vidya, S. M. (2012)	Kirkpatrick (1994)	Evaluasi Pelatihan
4	Dampak Pelatihan	<i>The competitive factor: training and development as a strategic management task</i>	Staudt (1993)	<i>4 stage training</i>
			Meier & Schinder (1995)	<i>Transfer Training Method</i>
			Ashton & Felstead	Pengertian Pelatihan
				Dampak Pelatihan
			Scholz (1991)	<i>Off-the job training</i>
				KirkPatrick (1994)
		<i>Measuring Training Effectiveness: A Case Study Of Public Sector</i>	Kunder (1998)	<i>Indicator of ineffective training</i>

		<i>Project Manajemen in Pakistan</i> Rehman, Mansur, Ahmed (2011)		<i>system</i>
		<i>Measuring the Impact of Training and Development in Private Sector Sugar Mills</i> Mathur, A. & Agarwal, P. K. (2013)	Kirkpatrick (1994)	Evaluasi Pelatihan
			Paul B	<i>Measurement impact training</i>
			Phillip, J. J. (1997)	Pengertian Pelatihan
				Dampak Pelatihan

Sumber: Data sekunder yang diolah (2019)

Beberapa teori di atas di ambil dari penelitian terdahulu mengenai OCB, *ulil albab*, pelatihan dan dampak dari pelatihan. Teori yang diambil adalah teori yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Dari sekian teori di atas, teori yang paling banyak digunakan dalam penelitian terdahulu adalah teori evaluasi pelatihan dari Kirkpatrick.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun teori menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Armstrong (1988) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan tiga prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki

oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian yang terbaik. Karena itu, kultur ini harus ditegakkan, yang berarti nilai organisasi mungkin perlu diubah atau ditegakkan, dan upaya yang terus – menerus mulai dari puncak sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. Akhirnya kultur tersebut terintegrasi menjadikan semua organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Bangun (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan dan pengawasan, pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Rivai (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling vital dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menurut Almasdi dalam Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Maka dari itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang diharapkan mampu memaksimalkan perkembangan diri seseorang.

Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi. Menurut Flippo dalam Handoko (2012), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut French dalam Handoko (2012) manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Terdapat istilah personal dan sumber daya manusia namun memiliki inti yang sama. Hanya pergantian istilah saja dari personalia ke sumber daya manusia. Namun masih banyak juga perusahaan yang masih menggunakan istilah lama untuk menangani hal yang sama dengan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan dari beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur peranan anggota yang dimiliki oleh organisasi secara

efisien dan efektif demi tercapainya tujuan bersama bagi perusahaan maupun karyawan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, melainkan memperhatikan kebutuhan anggota/karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang produktif, berpotensi dalam berkarya sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2003:14) yaitu:

2.2.2.1 Fungsi Manajerial

1. Planning

Menentukan program – program sumber daya manusia dalam rangka membantu tujuan yang telah ditetapkan dan rencana untuk masa depan. Dengan kata lain, mengatur orang – orang yang dapat menangani tugas yang dibebankan kepada masing – masing individu dalam rangka pencapaian tugas organisasi yang telah direncanakan.

2. Organizing

Kegiatan organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif. Oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab para anggota atau karyawan yang akan melakukan kegiatannya masing – masing.

3. Actuating

Kegiatan mengarahkan oleh manajer supaya karyawan semangat dalam bekerja dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi.

4. *Controlling*

Kegiatan mengamati dan membandingkan pelaksanaan kerja karyawan dengan rencana serta memperbaiki jika ada penyimpangan.

2.2.2.2 Fungsi Operasional

1. *Recruitment*

Usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan dan posisi yang telah ditentukan oleh organisasi.

2. *Development*

Pengembangan karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas.

3. *Compentation*

Usaha untuk membalas jasa secara layak kepada karyawan atas hasil kerja.

4. *Integration*

Penyelarasan antara kepentingan individu dengan kepentingan organisasi.

5. *Maintanance*

Mempertahankan dan meningkatkan kondisi anggota dengan cara menciptakan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi.

6. *Separation*

Pengembalian karyawan setelah mengabdikan pada perusahaan.

Sumber daya manusia yang berdaya akan memberi keuntungan bagi diri sendiri dan organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan dapat menyumbangkan gagasan terbaiknya bagi lingkungan kerja, selain itu karyawan juga akan merasa bertanggung jawab terhadap organisasinya.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya tidak hanya sekedar menciptakan sumber daya manusia yang produktif untuk mendukung tujuan organisasi, akan tetapi untuk menciptakan suatu kondisi perusahaan atau organisasi yang lebih baik guna meningkatkan potensi, motivasi dan produktivitas sumber daya manusia dalam berkarya.

2.2.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai – sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan. Masalah komitmen ini menurut kami berujung kepada bagaimana perusahaan atau organisasi menerapkan sistem pengelolaan karyawan atau pengurus. Ada dua macam pendekatan dalam sistem pengelolaan terhadap komitmen yakni *hard approach* dan *soft approach*. Sistem *hard approach* akan berbicara tentang sistem pengorganisasian yang akan diterapkan. Pendekatan *soft approach* berbicara tentang pembangunan budaya kerja bagi karyawan dengan pendekatan psikologis perusahaan sehingga tercipta kesinergisan dalam perusahaan (Fauzan, 2009).

2.2.4 Teori Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia sendiri diartikan sebagai upaya yang direncanakan oleh sebuah perusahaan untuk memberikan fasilitas pada karyawan mereka agar belajar kompetensi yang terkait dengan pekerjaan mereka (Noe, 2002). Pelatihan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dimana pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Rivai, 2003).

Menurut Bohlander (2013) istilah pelatihan sering digunakan untuk menggambarkan setiap upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong pembelajaran di antara para anggotanya. Namun, banyak ahli membedakan antara pelatihan, yang cenderung lebih difokuskan secara sempit dan berorientasi pada masalah kinerja jangka pendek, dan pengembangan yang cenderung berorientasi lebih ke arah memperluas kemampuan individu untuk tanggung jawab masa depan. Dua istilah ini cenderung digabungkan menjadi satu frase pelatihan dan pengembangan untuk mengenali kombinasi kegiatan organisasi yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam suatu jabatan.

2.2.4.1 Metode/Tehnik Pelatihan

Teknik pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Dalam mengadakan pelatihan dan pengembangan ada beberapa teknik yang digunakan. Beberapa teknik yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan adalah *lecture, video tape, demonstrations, role-play, on the job,* dan *case discussion* (Hasibuan, 2005: 68).

1. *On the job training*

On the job training adalah pemberian pelatihan dengan memberikan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan. Teknik pelatihan diberikan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata (*riil*), di bawah bimbingan dan pengawasan dari orang yang sudah berpengalaman atau terlatih.

Dalam pelaksanaan *on the job training* perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Adanya pembimbing yang bertanggung jawab atas dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Tersedianya waktu yang cukup agar dapat mencapai tingkat terampil atau mahir.
- c. Sikap, perilaku pegawai yang mendukung (antusias, rajin dan tekun).

Dalam *on the job training* ada beberapa macam teknik pelatihan. Beberapa teknik pelatihan tersebut adalah:

a. Instruksi

Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di

bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

b. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi para peserta *training* agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

c. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Ini menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan

d. Pelatihan Jabatan

Calon karyawan dilibatkan secara langsung dibawah seorang pemimpin organisasi (yang bertugas sebagai pelatih), calon anggota organisasi tersebut dijadikan sebagai pembantu pimpinan atau pelatih

2. *Off the job training*

Pelatihan di luar kerja (*Off the job training*) adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Dalam *off the job training* ada beberapa macam teknik pelatihan. Beberapa teknik pelatihan tersebut adalah:

a. Ceramah Kelas atau Presentase Vidio

Ceramah adalah bentuk pemberian tutor yang dilakukan melalui diskusi atau ceramah. Cara ini merupakan cara tradisional dan sekaligus cara yang paling awal yang digunakan untuk memahamkan kepada para peserta *off the job training*.

b. Pelatihan Vestibule (*vestibule training*)

Pelatihan vestibule adalah pelatihan yang diberikan dalam bentuk semacam kursus yang dijalankan diluar lingkungan kerja atau organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada kursus tersebut tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan digeluti oleh para peserta *training*.

c. Simulasi

Simulasi adalah suatu proses peniruan dari suatu yang nyata beserta keadaan sekelilingnya (*state of affairs*). Aksi melakukan simulasi ini secara umum menggambarkan sifat-sifat karakteristik kunci dari kelakuan sistem fisik atau sistem yang abstrak. Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. *Pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. *Kedua*, simulasi komputer. Metode ini sering berupa *games* atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.

d. Belajar Terprogram

Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booklet* yang berisi

tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.

2.2.4.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2004: 231-233) adapun pelatihan dilakukan untuk mendapatkan sebuah manfaat dari berbagai pihak yakni:

a. Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
4. Membantu karyawan mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
5. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
6. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
7. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
8. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
9. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.

10. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 11. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 12. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 13. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru
- b. Manfaat untuk perusahaan
1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 3. Memperbaiki moral SDM.
 4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 5. Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.
 6. Mendukung otentisitas, keterbukaan, dan kepercayaan.
 7. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 8. Membantu pengembangan perusahaan.
 9. Belajar dari peserta.
 10. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 11. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
 12. Perusahaan dapat membantu keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 13. Membantu pengembangan promosi.

14. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
 15. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi.
 16. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
 17. Meningkatkan hubungan antarburuh dengan manajemen.
 18. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
 19. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
 20. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
 21. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
 22. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
 23. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
1. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.
 2. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 3. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
 4. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 5. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
 6. Meningkatkan kualitas moral.

7. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
8. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
9. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

2.2.4.3 Faktor penyebab perlunya pelatihan

Menurut Samsudin (2010) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pelatihan sangat penting bagi perusahaan, yakni:

1. Kualitas angkatan kerja: angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti, membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti itu berpotensi untuk dapat belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.
2. Perubahan yang cepat dan terus-menerus: Dalam keadaan yang semakin berubah saat ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
3. Masalah alih teknologi: Hambatan utama dari efektivitas proses alih teknologi adalah kekhawatiran akan perubahan dan ketidaktahuan akan teknologi baru tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan program pelatihan.
4. Perubahan demografi: Kerjasama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka, pelatihan dibutuhkan untuk melatih

karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis.

2.2.5 Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2010). Adanya pengembangan dalam sebuah perusahaan dapat mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru, apabila karyawan dapat dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan SDM akan dapat diisi secara internal (Rivai, 2004: 251). Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia sendiri memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang lebih terampil.

Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*).

2.2.5.1 Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Sikula dalam Samsudin (2010) menyebutkan terdapat delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

- a. Dicapainya produktivitas personal dan organisasi
- b. Meningkatkan kualitas produk

- c. Melaksanakan perencanaan sumber daya manusia
- d. Meningkatkan semangat dan tanggung jawab personal
- e. Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung
- f. Memelihara kesehatan mental dan fisik
- g. Mencegah menurunnya kemampuan personal
- h. Meningkatkan kemampuan individual personal

2.2.6 Teori Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bohlander (2013:294) berpendapat pada dasarnya terdapat empat fase dalam pelatihan dan pengembangan SDM strategik:

1. Analisis Kebutuhan: Perusahaan harus mengembangkan jenis pelatihan untuk karyawan agar tetap semakin kompetitif. Terdapatnya karyawan yang sering melakukan kegagalan secara konsisten ketika mencapai tujuan produktivitas mereka, mungkin itu menjadi sinyal bahwa perlu adanya pelatihan. Selain itu, banyak keluhan yang diterima dari pelanggan menjadi sebuah tanda bahwa pelatihan yang dilakukan tidak memadai. Terlepas dari siapa yang melakukan penilaian kebutuhan dalam suatu organisasi, hal itu harus dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan tiga jenis analisis yaitu, analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu.

a. Analisis organisasi: Analisis organisasi merupakan tahapan awal untuk mengidentifikasi permasalahan secara luas terkait dengan kebutuhan pelatihan dari organisasi. Organisasi perlu memeriksa terkait lingkungan, strategi, dan sumber daya organisasi untuk menentukan pelatihan yang tepat bagi karyawan. Isu lain

yang terkait adalah seperti perubahan teknologi, globalisasi, perbaikan ulang, manajemen kualitas total yang mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Seorang pekerja yang lebih tua dan mendekati waktu pensiun maka, pekerja yang lebih muda harus dilakukan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk ditempatkan pada tempat mereka. ketersediaan pengganti potensial dan waktu yang dibutuhkan untuk melatih adalah faktor lain yang penting dalam analisis organisasi.

- b. Analisis Tugas: Tahap kedua dalam memprediksi kebutuhan pelatihan terkait dengan ulasan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi untuk mengidentifikasi aktifitas kinerja pada pekerjaan yang khusus. Analisis tugas akan menjadi lebih detail dari pada analisis pekerjaan dimana tujuan secara keseluruhan yaitu untuk menentukan konten yang tepat bagi program pelatihan. Langkah pertama dalam analisis tugas adalah daftar semua tugas atau tugas yang termasuk dalam pekerjaan . Langkah kedua adalah mendaftar langkah-langkah yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas. Tahap terakhir yaitu, setelah pekerjaan dipahami secara menyeluruh, jenis kinerja yang diperlukan, bersama dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukannya, dapat didefinisikan. Proses menentukan apa isi dari program pelatihan harus berdasarkan studi tentang tugas dan tugas yang terlibat dalam pekerjaan. Selanjutnya, dilakukan pemetaan kompetensi yang berfokus pada pengelompokkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang dibutuhkan

untuk kesuksesan, terutama untuk orientasi pengambilan keputusan dan pengetahuan insentif pekerjaan. Dalam pemetaan kompetensi ini menggambarkan mengenai kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk kinerja yang sukses dalam bekerja.

- c. Analisis individu: Selain analisis organisasi dan analisis tugas maka, di butuhkan juga analisis individu. Dimana analisis tersebut bermanfaat untuk mengetahui pelatihan yang dibutuhkan tau tidak untuk setiap karyawan. Analisis individu ini penting agar organisasi tidak salah dalam mengirimkan karyawannya untuk melakukan pelatihan. Untuk itu, perlu adanya penempatan secara spesifik untuk setiap individu mana yang membutuhkan pelatihan dan tidak karena pada dasarnya setiap individu akan membutuhkan pelatihan yang berbeda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Mendesain program pelatihan: Tahap selanjutnya yaitu bagaimana mendesain jenis kebutuhan lingkungan pembelajaran untuk meningkatkan pembelajaran. Kesuksesan dari program pelatihan sendiri yaitu bergantung kepada kemampuan yang dimiliki organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk sumber daya manusia. Para ahli percaya bahwa untuk medesain program pelatihan harus berfokus kepada empat isu yang berhubungan yakni: Tujuan pembelajaran untuk organisasi, kesiapan peserta pelatihan dan motivasi, prinsip pembelajaran, karakteristik pelatih.

- a. Tujuan pembelajaran untuk organisasi: Organisasi harus menggambarkan secara jelas mengenai kebutuhan pelatihan perusahaan mereka. Berdasarkan informasi

tersebut perusahaan dapat menyatakan hasil yang diinginkan dari program pelatihan dengan menuliskan tujuan pembelajaran organisasi.

- b. Kesiapan peserta pelatihan dan motivasi: Seorang pelatih harus memastikan bahwa peserta memiliki latar belakang pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyerap apa yang akan disajikan kepada mereka.. Selain itu, motivasi adalah salah satu faktor lain yang penting karena peserta yang mempunyai motivasi terhadap pelatihan akan mudah untuk menyerap ilmu yang diberikan dan dapat mengimplementasikannya dalam kerja.
 - c. Prinsip pembelajaran: Sebuah langkah penting dalam transisi ini adalah memberikan pertimbangan penuh segala prinsip-prinsip psikologis pembelajaran yaitu, karakteristik program pelatihan yang membantu karyawan memahami materi baru, masuk dalam kehidupan mereka sendiri, dan dapat mentransfer kembali ke pekerjaan mereka. Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang mempertimbangkan berbagai prinsip seperti: menetapkan tujuan, permodelan, perbedaan individu, praktik yang aktif dan pengulangan, keseluruhan dibandingkan dengan bagian pembelajaran, kumpulan dibandingkan dengan distribusi pembelajaran, umpan balik dan penguatan.
3. Implementasi program pelatihan: Pada tahap ini organisasi harus mampu menentukan program pelatihan yang tepat untuk karyawan dari informasi tentang kebutuhan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang akan melakukan pelatihan. Pada dasarnya pelatihan terdapat beberapa metode yang biasa digunakan yaitu, *on the job training* dan *off the job training* dan pengembangan manajemen.

4. Evaluasi program pelatihan: Pada dasarnya organisasi dapat mengevaluasi program pelatihan dengan menggunakan empat kriteria dasar yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.
- a. Reaksi: Bagaimana melihat reaksi dari peserta terkait program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini terkait apakah peserta menyukai program tersebut, apa hasil pembelajaran dari program tersebut dan apa saran yang dapat diberikan peserta terkait program yang telah diselenggarakan.
 - b. Pembelajaran: Dapat mencoba untuk menanyakan terkait ilmu dan keterampilan peserta sebelum dan setelah melakukan pelatihan. Apakah terdapat sebuah perubahan yang lebih baik atau tidak. Dan bagaimana program pelatihan dapat mendukung peserta dalam pekerjaannya.
 - c. Perilaku: Hal ini terkait bagaimana seorang peserta mampu mentransfer ilmu dan keterampilan yang dia miliki dari program pelatihan ke dalam tempat kerja.
 - d. Hasil: Pada kriteria tersebut dapat dilihat seberapa pengaruhnya program pelatihan terhadap organisasi. Seberapa besar produktivitas kinerja karyawan meningkat, apakah laba organisasi meningkat dan berapa biaya yang telah berkurang.

2.2.7 Himpunan Mahasiswa Islam

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan organisasi mahasiswa ekstra kampus yang mengadakan suatu bentuk aktivitas ekstrakurikuler dengan maksud untuk mengembangkan potensi mahasiswa kearah peningkatan wawasan, rasa keagamaan, nilai sosial dan kesetiakawanan kemanusiaan. Fungsi dari organisasi kemahasiswaan adalah sebagai manifestasi penyiapan diri untuk menjadi seseorang

yang lebih dewasa dan mandiri setelah menyelesaikan studi dan kembali ke masyarakat.

HMI didirikan di Yogyakarta pada tanggal 5 Februari 1947 atau pada tanggal 14 Rabi'ul Awal 1366 H. Organisasi ini diprakarsai oleh Lafran Pane. Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) mempunyai motivasi dasar untuk mempertahankan Negara Kesatuan Republik, Pancasila, UUD NKRI 1945 serta menegakkan dan mengembangkan ajaran Islam. Motivasi dasar inilah yang menjadi wawasan dan komitmen kebangsaan dan keIslaman bagi pengembangan organisasi.

Sebagai organisasi berasaskan Islam, maka setiap gerak langkah HMI senantiasa dilandasi oleh ajaran Islam baik dalam kehidupan berorganisasi maupun yang tercermin dalam pola pikir, sikap dan aktivitas kader HMI sehingga ajaran Islam tidak hanya menjadi sumber inspirasi dan motivasi tetapi sekaligus menjadi tujuan yang harus diwujudkan. Ajaran Islam bagi HMI harus diwujudkan dalam kehidupannya, baik dalam rangka mengabdikan kepada Allah SWT, maupun dalam tugas kekhalifahannya. HMI berusaha secara nyata untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia, yaitu masyarakat adil dan makmur yang diridhoi oleh Allah SWT, serta mampu menjaga eksistensi bangsanya ditengah interaksi bangsa-bangsa di dunia. HMI merupakan wadah sekaligus instrumen yang harus mampu memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk pengembangan SDM para anggotanya.