

BAB V

SISTEM PELATIHAN DI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG

YOGYAKARTA

5.1. Pendahuluan

Kehadiran HMI di tengah masyarakat, merupakan realitas kesejarahan yang membawa pesan perkaderan dan perjuangan untuk mengakselerasi perubahan masyarakat yang konstruktif menuju tatanan sosial yang lebih baik. Oleh karena itu, gerak HMI harus selalu mengarah pada cita ideal masyarakat yang diridhoi Allah, sebagai perwujudan sosial tujuan HMI.

Orientasi perjuangan pada gilirannya mensyaratkan adanya kader – kader berkualitas yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kader yang harus dikembangkan HMI adalah sosok kader ideal sebagaimana telah digambarkan dalam Al-Qur'an, yaitu sosok *ulil albab*. Untuk melahirkan sosok kader – kader semacam itu dibutuhkan sistem pelatihan dan pendidikan yang komprehensif dan dinamis serta tetap berpijak pada acuan dasar organisasi.

Dengan demikian perkaderan merupakan salah satu orientasi dasar organisasi yang tidak dapat dipisahkan dengan orientasi HMI sebagai organisasi perjuangan. Orientasi perjuangan dan perkaderan bagi HMI merupakan dua aspek yang saling melengkapi, berproses secara sinergis dan terus menerus sampai pada tingkat optimum bagi keduanya serta menghasilkan hasil yang maksimal. Dalam konteks ini, perkaderan menjadi hal yang sangat perlu untuk diperhatikan oleh HMI. Salah satu

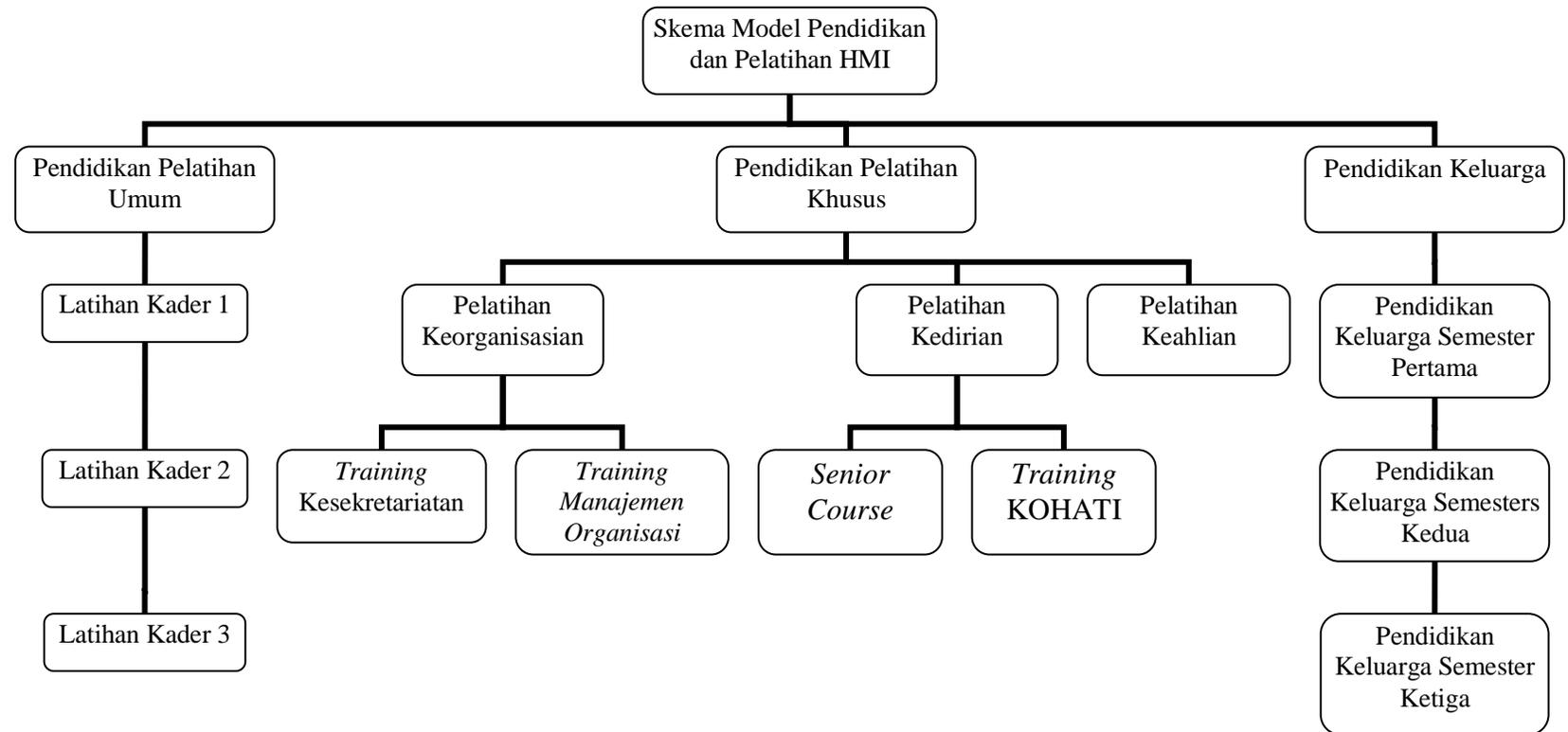
wadah perkaderan dalam HMI adalah dengan melakukan pelatihan – pelatihan yang dibutuhkan oleh HMI baik kader dan organisasinya. Dengan pelatihan – pelatihan tersebut diharapkan nantinya dapat mencetak kader – kader yang sesuai dengan cita kader HMI sehingga tujuan perjuangan HMI dapat terwujud.

Melihat dari pentingnya peranan pelatihan di atas, maka pada bab ini akan mengulas mengenai sistem pendidikan dan pelatihan yang ada di HMI Cabang Yogyakarta. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang perkaderan, maka HMI memiliki sistem pendidikan dan pelatihannya tersendiri. Dalam sistem pelatihan di HMI dibagi menjadi 3 (tiga) pendidikan, yakni pendidikan pelatihan umum, pendidikan pelatihan khusus dan pendidikan keluarga. Pendidikan pelatihan umum membahas mengenai pelatihan wajib yang terdapat di HMI. Pelatihan – pelatihan tersebut yakni Latihan Kader 1 (LK 1), Latihan Kader 2 (LK 2) dan Latihan Kader 3 (LK 3). Pendidikan Pelatihan Khusus merupakan pelatihan untuk mengasah keahlian, keterampilan dan potensi minat bakat yang terdapat di dalam diri kader. Pelatihan yang terdapat di dalam pendidikan pelatihan khusus yakni pelatihan keorganisasian, pelatihan kedirian dan pelatihan keahlian. Yang terakhir adalah pendidikan keluarga. Pendidikan keluar diterima oleh kader HMI selama dia beraktifitas di dalam organisasi ini. Pendidikan keluarga pun dibagi menjadi 3 (tiga), yakni: pendidikan keluarga seester pertama, pendidikan keluarga semester kedua dan pendidikan keluarga semester ketiga.

Dalam bab ini akan membahas mengenai pendidikan pelatihan yang terdapat di HMI khususnya HMI Cabang Yogyakarta serta penerapannya. Pembahasan akan

mencakup proses dari pelatihan tersebut mulai dari tahapan menganalisis kebutuhan pelatihan, menyiapkan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan. Muatan – muatan serta materi dalam pelatihan juga akan di bahas dalam pembahasan pada bab ini. Pada akhir pembahasan dalam bab ini akan membandingkan temuan di lapangan dengan beberapa teori yang sesuai dengan pembahasan pada bab ini

5.2. Ringkasan Hasil



Gambar 5.1 Skema Model Pelatihan Himpunan Mahasiswa Islam

Sumber: Data primer hasil wawancara (2019)

5.3 Pendidikan Pelatihan Umum

Pelatihan merupakan hal krusial untuk dilakukan jika ingin meningkatkan nilai dari suatu organisasi. Pemberian pelatihan yang tepat bagi anggota akan berdampak pada ekeftifitas dan efisiensi dari kinerja organisasi, sehingga dapat meningkatkan nilai dari organisasi tersebut. Maka daripada itu, sebelum mengadakan pelatihan diperlukan analisis kebutuhan mengapa pelatihan tersebut perlu untuk diadakan. Analisis perlu dilakukan agar pelatihan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dari organisasi tersebut. Selain menganalisis kebutuhan, pelatihan juga harus memperhatikan nilai dan orientasi dari sebuah organisasi.

Pendidikan Pelatihan Umum di HMI merupakan pendidikan wajib yang terdapat di dalam HMI. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk menanamkan nilai – nilai yang terdapat dalam organisasi HMI, pengembangan karakter kader, meningkatkan penalaran dan daya kritis kader serta menanamkan kepekaan diri kader terhadap kondisi lingkungan sosial yang ada di sekitarnya.

“Pelatihan umum itu untuk menanamkan nilai – nilai HMI, lalu memperkuat karakter dan daya kritis lalu kepedulian kader terhadap isu sosio lingkungan.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

“Fokus di pelatihan umum ini itu penguatan daya kritis sama menanamkan nilai ke-HMI-an kader.” (Heri Irawan, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta, 26/04/2019)

Dengan demikian, muatan materi dalam pelatihan umum ini meliputi materi dasar seperti mater – materi yang berkaitan dengan HMI, dasar filsafat, logika dan materi – materi tema yang menyangkut kondisi lingkungan sosial.

Pelatihan umum HMI sebagai pelatihan wajib dalam organisasi ini terdapat 3 (tiga) tingkatan level pelatihan, yakni: Latihan Kader 1, Latihan Kader 2 dan Latihan Kader 3. Ketiga pelatihan tersebut merupakan level pelatihan dari dasar (*basic*), menengah (*intermediate*) hingga Lanjutan (*andvamce*).

“Di pelatihan umum HMI itu ada 3 (tiga) pelatihan. Ada LK 1, LK 2 dan LK 3.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

“Tingkatan pelatihan umum itu ada LK 1, LK 2 sama LK 3. Itu berurutan sesuai dengan tingkat materinya. Jadi harus melalui LK1 dulu baru lanjut LK 2 dan LK 3.” (Heri Irawan, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta, 26/04/2019)

Ketiga pelatihan tersebut dibuat bertingkat sesuai dengan materi yang di dapatkan saat pelatihan berlangsung. Dengan perbedaan materi yang diperoleh, maka muatan, tujuan serta hasil yang diharapkan dari masing – masing pelatihan pun akan berbeda.

5.3.1 Latihan Kader 1

Latihan kader 1 atau yang disebut juga sebagai *basic training* merupakan pelatihan tingkat pertama yang terdapat di HMI. Pelatihan ini merupakan gerbang awal calon anggota untuk menjadi anggota HMI. Dalam LK 1 HMI ini para peserta kembali diluruskan niatnya agar yakin menjadi seorang kader HMI. Latihan Kader 1 memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi kreatif mahasiswa agar memiliki kesadaran berproses agar menjadi mahasiswa muslim yang *kaffah* dan mempertegas jati dirinya sebagai mahasiswa (Pedoman Perkaderan HMI: 21).

Latihan kader 1 sebagai awal pintu gerbang masuk calon anggota menjadi anggota HMI sepenuhnya. Maka daripada itu, penguatan niat untuk calon anggota

baru penting dilakukan. Hal ini dilakukan agar calon anggota nantinya memiliki niat yang kuat menjadi anggota HMI.

“Nanti sebelum dimulai materi pertama LK 1 itu semua peserta (calon anggota) akan diluruskan kembali niatnya. Yang sebelumnya memiliki niat yang beda – beda sebelum masuk HMI, di LK 1 ini diluruskan lagi.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Jadi semua peserta itu diluruskan niatnya untuk jadi kader HMI. Supaya niatnya itu semata – mata untuk mencari ridho Allah.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Niat seharusnya kader HMI ialah mencari ridho Allah SWT. Apa yang kita lakukan semasa kita hidup hendaknya untuk beribadah dalam mencari ridho Allah. Dengan ridhonya Allah dengan apa yang kita lakukan, maka Allah akan melapangkan jalan kita dalam menempuh kehidupan dan apapun yang kita lakukan.

Kegiatan lahan kader 1 ini dilakukan selama 3 (tiga) hari dan 4 (malam) bertut – turut. Dalam kegiatan tersebut para anggota diharapkan untuk mengikuti keseluruhan materi dari awal hingga akhir. Materi LK 1 ini merupakan materi pengenalan calon anggota baru terhadap HMI, sehingga materi – materi yang disampaikan merupakan materi dasar mengenai anggota HMI.

“Karna LK 1 itu pelatihan di awal, jadi materinya itu pengenalan tentang HMI. Tujuannya supaya calon anggota itu mengenal organisasi yang akan digelutinya ini lebih dalam.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Pemberian materi dasar kepada peserta LK 1 juga memperhatikan kebutuhan pengetahuan kader mengenai organisasi HMI. Materi materi mulai dari nilai – nilai yang terdapat dalam Khittah Perjuangan HMI, sejarah HMI dan atribut serta konstitusi dikenalkan dalam pelatihan ini (Pedoman Perkaderan: 22).

Agar lebih memahami mengenai organisasi HMI, pada saat LK 1 para peserta dijelaskan mengenai tujuan dari HMI itu sendiri. HMI sendiri memiliki orientasi dalam mewujudkan insan *ulil albab* sehingga diharapkan dapat menciptakan tatanan masyarakat madani. Hal tersebut sesuai dengan tujuan HMI yakni “Terbinanya Mahasiswa Islam menjadi Insan *Ulil Albab* yang Turut Bertanggungjawab atas Terwujudnya Tatanan Masyarakat yang Diridhoi Allah SWT”. HMI menginginkan para anggotanya memiliki karakter yang mandiri, taat beribadah dan pembelajar. Sikap tersebut sesuai dengan cita diri kader HMI.

“Oke.. untuk orientasi pelatihan di HMI tersebut sebenarnya untuk membentuk pribadi insan cita. Pribadi yang mandiri kemudian pribadi yang pembelajar. Goalsnya nanti itu insan *ulil albab*....” (Heri Irawan, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta, 26/04/2019)

Insan *ulil albab* memiliki 4 (empat) kriteria, yakni *mu’abbid*, *mujahid*, *mujtahid* dan *mujadid*. Dengan adanya empat karakter tersebut diharapkan nantinya kader HMI mampu menjawab problematika zaman. Jika dijabarkan lebih lanjut *mu’abbid* artinya orang yang taat beribadah kepada Allah SWT sudah seharusnya sebagai kader HMI menjalankan apa yang diperintahkan Allah dan menjauhi larangan-Nya. *Mujahid* memiliki arti orang yang berjuang di jalan Allah. Jalan perjuangan bisa melalui banyak cara, salah satunya dengan bekerja, menuntut ilmu dan mengamalkannya. Setelah itu ada *mujtahid* yakni orang yang selalu menggunakan akalannya dalam setiap tindakannya. Manusia diberikan akal agar dapat bertindak dan bersikap baik. Dan yang terakhir ialah *mujadid* ialah seorang

pembaharu. Diharapkan kader HMI dapat membawa perubahan yang baik bagi masyarakat di sekitarnya.

“Ada 4 (empat) karakter *ulil albab* itu. Ada *Mu’abbid*, *Mujtahid*, *Mujahid* sama *Mujadid*.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta Periode 2019/2020, 23/04/2019)

Selain insan *ulil albab* yang menjadi cita diri kader, HMI juga memiliki tujuan atau orientasi menciptakan tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Tatanan masyarakat yang diridhoi Allah ialah *baldatun toyyibatu warabbun ghafur*. Yakni masyarakat yang adil dan damai atau juga dapat disebut sebagai masyarakat madani. Dalam mewujudkan tujuannya tersebut tentunya HMI berupaya membentuk karakter pribadi kadernya agar selalu berupaya menjadi pribadi yang taat beribadah, pribadi yang selalu belajar dan berjuang di jalan Allah. Hal ini termaktub di dalam khittah perjuangan HMI.

Penjelasan mengenai tujuan HMI penting dilakukan agar anggota HMI sejak dini mengetahui tujuan organisasi. Sehingga dalam setiap kegiatannya nanti kinerja anggota dapat menaikkan nilai dari organisasi ini. Maka daripada itu HMI memiliki sosok ideal seperti *ulil albab* agar para kader – kadernya memiliki semangat untuk berlomba – lomba memiliki karakter dari sosok cita kader HMI tersebut.

Pelaksanaan LK 1 di HMI Cabang Yogyakarta dilaksanakan oleh komisariat – komisariat dalam lingkup cabang Yogyakarta. Dari segala persiapannya dan panitia diserahkan langsung kepada komisariat. Secara ideal LK 1 diadakan oleh masing – masing komisariat minimal sekali selama 1 (satu) periode (Pedoman Perkaderan: 22). Dalam hal pelaksanaan LK 1 ini cabang memiliki tugas untuk mengatur waktu

pelaksanaan LK 1, memantau jalannya LK 1 dan menyiapkan pemandu serta pemateri pelatihan tersebut.

“LK 1 itu dilaksanakan sama masing – masing komisariat, tugas cabang disini hanya sebagai pengawas, fasilitator untuk pemandu dan pemateri sama untuk mengatur waktu kegiatan LK agar tidak tabrakan.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Pelaksanaan LK 1 itu minimal sekali dan dilaksanakan oleh komisariat, tapi kadang beberapa komisariat itu melaksanakan LK 1 ada yang 2 (dua) kali. Jadi rata – rata total pelaksanaan LK 1 di cabang Yogya itu bisa sampai 60 kali.” (Lian Rizaldi, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019).

Secara umum dalam pedoman perkaderan pelaksanaan LK 1 minimal diadakan sekali oleh masing – masing komisariat. Tetapi terdapat beberapa komisariat yang melaksanakan pelatihan LK 1 lebih dari sekali. Hal ini tergantung dari kesiapan masing – masing komisariat. Jika semakin banyak LK 1 diadakan, maka penyerapan calon anggota yang berpotensi untuk masuk HMI juga semakin besar. Secara rata – rata total pelaksanaan LK 1 dalam satu periode di HMI Cabang Yogyakarta sebanyak 60 kali.

5.3.1.1 Pra Pelaksanaan Latihan Kader 1

Pelatihan akan baik apabila pelatihan tersebut direncanakan secara matang dan terorganisir. Perencanaan pelatihan penting untuk dilakukan. Pada saat proses sebelum dilakukannya pelatihan penting untuk melihat kebutuhan pelatihan dari sisi organisasi maupun dari sisi individu. Penilaian kebutuhan ini bertujuan agar pada saat pelatihan pemberian muatan materi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan peserta pelatihan. Ketepatan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan akan

berdampak pada kelancaran jalannya pelatihan tersebut dan berdampak pula pada efektifitas kinerja organisasi.

Sebelum dilaksanakannya latihan kader 1, HMI Cabang Yogyakarta secara organisasi juga melihat kebutuhan akan pelaksanaan kegiatan pelatihan ini. Kebutuhan HMI Cabang Yogyakarta untuk mengadakan LK 1 ini adalah untuk menambah anggota dari segi kuantitas. Kebutuhan terhadap kuantitas anggota diperlukan oleh HMI agar mempertahankan organisasi ini, karena tidak mungkin suatu organisasi dapat berjalan tanpa adanya anggota. Dalam pelatihan tersebut dan kegiatan yang lainnya baru lah kualitas dari peserta tersebut ditambah serta dikembangkan.

Bagi HMI Cabang Yogyakarta kebutuhan dari LK 1 dari sisi organisasi adalah untuk meningkatkan jumlah kader baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kuantitas diperlukan demi kepentingan regenerasi organisasi sedangkan kualitas diperlukan untuk meningkatkan kinerja dari HMI Cabang Yogyakarta.

“Sebelum melaksanakan pelatihan HMI tentu kita melihat kebutuhan terhadap pelatihan itu sendiri. Melihat kebutuhan organisasi dan kebutuhan anggota. Organisasi butuh untuk meningkatkan jumlah anggota dari segi kuantitas. Tapi kita juga perlu anggota yang berkualitas nanti.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Selain melihat kebutuhan dari sisi organisasi, tentunya kebutuhan anggota terhadap pelatihan tersebut perlu untuk dilakukan analisis juga. Secara umum, kebutuhan calon anggota terhadap pelatihan LK 1 adalah untuk mengenal organisasi HMI lebih jauh dan memiliki sikap yang kritis terhadap suatu hal. Maka daripada itu

muatan materi pada LK 1 lebih besar terdapat pada penjelasan mengenai ke-HMI-an (Pedoman Perkaderan HMI: 23).

Selain menganalisis kebutuhan terhadap pelatihan, hal yang dilakukan oleh komisariat – komisariat yang terdapat di HMI Cabang Yogyakarta sebelum melakukan pelatihan LK 1 adalah membentuk kepanitiaan kegiatan pelatihan ini. Tujuan dari pembentukan kepanitiaan agar pelatihan berjalan secara terorganisir.

“Panitia untuk LK 1 itu pasti ada. Setiap kegiatan pelatihan itu pasti ada panitianya supaya teratur untuk pengurusan semuanya.” (Rusdi Kadir, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019)

Selain persiapan yang dilakukan oleh komisariat, pengurus HMI Cabang Yogyakarta juga mempersiapkan elemen penunjang pelatihan dari segi pemandu, pemateri serta berkas penilaian pelatihan.

“Kalau yang disiapkan cabang itu ada pemandu, pemateri sama lembar penilaian dan evaluasi pelatihan.” (Rusdi Kadir, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019)

Secara umum, kebutuhan calon anggota terhadap pelatihan LK 1 adalah untuk mengenal organisasi HMI lebih jauh dan memiliki sikap yang kritis terhadap suatu hal. Maka daripada itu muatan materi pada LK 1 lebih besar terdapat pada penjelasan mengenai ke-HMI-an (Pedoman Perkaderan HMI: 23).

5.3.1.2 Implementasi Latihan Kader 1 HMI Cabang Yogyakarta

Setelah melakukan analisis terhadap kebutuhan pelatihan dan mempersiapkan segala hal mengenai pelaksanaan pelatihan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah implementasi pelatihan itu sendiri. Implementasi pelatihan berarti melakukan kegiatan pelatihan sesuai dengan apa yang telah dipersiapkan pada

tahapan sebelumnya. Implementasi pelatihan tentunya tetap memperhatikan hasil dari analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam pelaksanaannya, LK 1 HMI Cabang Yogyakarta diadakan selama 3 (tiga) hari 4 (empat) malam. Hal ini dipersingkat dari yang sebelumnya 7 (tujuh) hari menjadi 3 (tiga) hari dan 4 (empat) malam. Selama pelatihan, peserta diharuskan untuk mengikuti segala bentuk kegiatan dari awal hingga akhir. Hal ini bertujuan agar penanaman nilai – nilai dalam materi dalam tertransformasikan dengan baik.

“LK1 itu dilaksanakan 4 malah 3 hari ya untk di HMI Cabang Yogyakarta, tapi disemua daerah untuk LK 1 itu seragam. Dan semua peserta dianjurkan untuk menginap supaya bisa mengikuti semua materi.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta, periode 2019/2020, 20/04/2019)

Materi – materi yang diberikan dalam LK 1 ini meliputi materi mengenai khittah perjuangan, materi ke-HMI-an dan materi alat. Ketiga materi tersebut merupakan materi wajib yang menjadi muatan LK 1.

“Materi wajib LK 1 itu materi – materi yang ada di khittah perjuangan, materi tentang HMI sama materi alat itu ada logika dan pengantar jurnalistik.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Khittah perjuangan merupakan naskah pedoman sebagai landasan HMI dalam bergerak. Di dalam khittah perjuangan memuat asas, tujuan, usaha dan independensi HMI. Terdapat 6 asas dalam khittah perjuangan HMI, yaitu: keyakinan muslim, wawasan ilmu, wawasan sosial, kepemimpinan, etos perjuangan dan hari kemudian. Selanjutnya materi ke-HMI-an meliputi sejarah, konstitusi dan atribut organisasi. Dan muatan materi terakhir ialah materi yakni pengantar logika dan pengantar jurnalistik.

LK 1 diadakan dengan metode penyampaian materi dalam kelas, Terdapat 1 (satu) pemateri dan 2 (dua) pemandu dalam satu kelas saat materi. Pemandu disini hanya bersifat sebagai fasilitator. Para peserta didorong untuk lebih aktif berdiskusi. Cara ini berguna untuk melatih daya kritis kader serta sejauh mana tingkat pemahaman dan penguasaan materi dari kader tersebut.

“pelatihan ini penyampaian materinya di dalam kelas gitu dan terdiri dari 1 pemandu sama 1 pemateri. Peserta itu kami dorong untuk aktif berdiskusi terkait materi yang diberikan.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Melihat dari pentingnya pelaksanaan pelatihan ini bagi calon anggota yang akan menjadi kader HMI, maka diperlukan keseriusan dari berbagai pihak dalam melaksanakan pelatihan ini. Implementasi akan berjalan dengan baik apabila analisis terhadap kebutuhan dilakukan secara tepat.

5.3.1.3 Evaluasi Latihan Kader 1 HMI Cabang Yogyakarta

Evaluasi latihan LK 1 dilakukan secara menyeluruh. Evaluasi yang dilakukan HMI Cabang Yogyakarta bukan hanya kepada peserta saja, melainkan kepada pemandu, panitia serta komisariat (Pedoman Perkaderan HMI: 23). Pada saat evaluasi, keaktifan peserta dilihat, bagaimana keaktifan peserta tersebut di dalam forum pelatihan, sejauh mana peserta tersebut dapat mengimplementasikan materi dalam pelatihan tersebut, bagaimana akhlak peserta tersebut saat mengikuti pelatihan dan masih ada banyak komponen lain yang dievaluasi dalam pelatihan tersebut.

“Penilaian kami ada pada keaktifan peserta, akhlak peserta, sikap peserta selama pelatihan dan apakah peserta mampu mengimplementasikan materi dari pelatihan tersebut.” (Agus Faryandi, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/004/2019)

Setelah pelatihan selesai dilaksanakan, para peserta yang telah menjadi anggota HMI dikembalikan kepada komisariat masing – masing untuk dilakukan *follow up*. Proses *follow up* dilakukan oleh komisariat masing – masing dengan ditunjuk salah satu anggota KPC dari Cabang untuk memantau jalannya *follow up*. Secara konsep cara *follow up* yang dilakukan HMI Cabang Yogyakarta sudah baik namun masih terkendala pada kurangnya sumber daya untuk memantau proses *follow up*.

“Cara kami itu untuk *follow up* diserahkan kepada komisariat, nanti ada anggota KPC dari cabang Yogya untuk memantau proses tersebut. Tapi ini belum maksimal.” (Idham Hamidi, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 26/04/2019)

5.3.2 Latihan Kader 2

Latihan Kader 2 atau yang biasa disebut *intermediate training* merupakan pelatihan tahap selanjutnya dari pelatihan umum yang ada di HMI. Latihan Kader 2 ini merupakan tahap selanjutnya dari LK 1. Setelah kader dibina di komisariat, maka kader yang dirasa pantas untuk mengikuti jenjang pendidikan selanjutnya direkomendasikan oleh komisariat untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan LK 2 menggunakan seleksi baik dari komisariat maupun dari cabang dikarenakan LK 2 merupakan pelatiba pra syarat untuk mengikuti *training* kepemimpinan yakni *senior course*.

Latihan kader 2 merupakan pelatihan formal yang ada di HMI yang berguna untuk meningkatkan daya kritis kader. Dalam LK 2 daya kritis, penalaran serta kepekan kader terhadap kondisi sosio lingkungan diasah lebih mendalam. Sehingga

output LK 2 itu ialah seorang kader yang memiliki daya nalar yang baik serta peka terhadap perubahan lingkungan.

“LK2 itu pelatihan tahap selanjutnya setelah LK 1. Yang dilatih pada saat LK 2 itu penalaran kader.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Kepekaan kader sama problematika sosial itu diasah saat LK 2, jadi kader harus banyak baca, harus kritis.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Secara idealita, LK 2 memiliki tujuan sebagai media aktualisasi dan pengembangan potensi kreatif secara mandiri dengan berpedoman pada nilai dasar keislaman untuk menumbuhkan kemampuan analitis dalam merespon persoalan keumatan dengan ketegasan sikap (Pedoman Perkaderan HMI: 24). Sebagai media aktualisasi, kader yang diharapkan mengikuti LK 2 ialah yang memiliki kepekaan yang tinggi terhadap perubahan sosial. Rachmat Syah menjelaskan bahwa LK 2 kader pada saat LK 2 lebih banyak beraktualisasi.

“Aktualisasi ilmu yang selama ini didapatkan disalurkan pada saat LK 2.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Sebagai pelatihan tingkat menengah di HMI, tentunya tidak keseluruhan kader begitu saja dapat mengikuti pelatihan ini. Pelatihan LK 2 memiliki seleksi yang ketat sebelum kader HMI mengikuti jenjang pelatihan ini. Seleksi dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui tingkat pengetahuan dan kesiapan kader dalam mengikuti pelatihan ini.

“LK 2 itu ada seleksinya. Ada seleksi wawancara dan membuat makalah. Nah disini kami ingin melihat kesiapan kader dari segi penalarannya.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Jadi memang untuk LK 2 itu kami seleksi dulu. Tim penyeleksiannya itu nanti dari KPC cabang semua.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Seleksi dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta, terkhusus yang menyeleksi itu adalah KPC HMI Cabang Yogyakarta. Namun terdapat beberapa komisariat juga yang menyeleksi kadernya yang pantas untuk mengikuti LK 2. Sebagai contoh HMI Komisariat Fakultas Ekonomi UII sebelum mendelegasikan kadernya untuk mengikuti LK 2 menyeleksi kadernya terlebih dahulu di komisariat.

“Kalau cabang itu seleksi secara formal, tapi di komi FE UII kita juga adakan seleksi itu. Ya sifatnya non formal.” (Idham Hamidi, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta, 26/004/2019)

Secara idealita, LK 2 dilaksanakan oleh HMI Cabang minimal sekali dalam 1 (satu) periode (Pedoman Perkaderan HMI: 24). Pada realitanya HMI Cabang Yogyakarta tetap menjadi pelaksana LK 2 namun mendelegasikan tugas tersebut kepada komisariat sebagai pelaksana. Hal ini dikarenakan komisariat sebagai basis kader dan kekurangan sumber daya di HMI tingkatan cabang.

“Untuk pelaksanaan LK 2 itu kami delegasikan tugasnya ke komisariat yang siap. Tapi kami cabang tetap bantu dan tetap diadakan pada tingkatan cabang.” (Rahmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04 2019)

Dalam satu periode kepengurusan rata-rata HMI Cabang Yogyakarta mengadakan 2 (dua) hingga 3 (kali) pelatihan LK 2. Hal tersebut tergantung dari kebutuhan dan kesediaan penyelenggaraan.

5.3.2.1 Pra Pelaksanaan Latihan Kader 2

Pelatihan akan baik apabila pelatihan tersebut direncanakan secara matang dan terorganisir. Perencanaan pelatihan penting untuk dilakukan. Pada saat proses sebelum dilakukannya pelatihan penting untuk melihat kebutuhan pelatihan dari sisi organisasi maupun dari sisi individu. Penilaian kebutuhan ini bertujuan agar pada saat pelatihan pemberian muatan materi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan peserta pelatihan. Ketepatan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan akan berdampak pada kelancaran jalannya pelatihan tersebut dan berdampak pula pada efektifitas kinerja organisasi.

Sebelum melaksanakan LK 2 tentu saja HMI Cabang Yogyakarta akan melakukan penilaian terhadap kebutuhan diadakannya LK 2. Perintah pada Pedoman Perkaderan HMI untuk LK 2 dilaksanakan minimal sekali dalam satu periode kepengurusan. Dari segi organisasi, HMI melihat perlunya tambahan gagasan dalam organisasinya. Kekayaan gagasan yang terdapat dalam HMI akan meningkatkan nilai dari organisasi tersebut. Kebutuhan hal tersebut dari segi organisasi menyebabkan pentingnya LK 2 untuk diadakan. Hal ini bertujuan agar HMI tetap memiliki produk gagasan yang baik.

“Seperti LK1 tadi ya, kita bahas dari pra, pelaksanaan dan evaluasi pada pelatihan ya. Nah kebutuhan LK 2 itu karna organisasi butuh akan gagasan yang baru dari kader – kadernya.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Kekayaan gagasan yang terdapat dalam HMI akan meningkatkan nilai dari organisasi tersebut. Kebutuhan hal tersebut dari segi organisasi menyebabkan pentingnya LK 2

untuk diadakan. Hal ini bertujuan agar HMI tetap memiliki produk gagasan yang baik.

Sebelum mengadakan LK 2, biasanya komisariat yang siap untuk mengadakan LK 2 mengajukan tema dan proposal pelatihan tersebut ke HMI Cabang Yogyakarta. Nantinya HMI Cabang Yogyakarta yang akan menindaklanjuti terkait dari tema LK 2 dalam pelaksanaan tersebut. HMI Cabang Yogyakarta akan menimbang, menilai dan memperbaiki proposal kegiatan yang telah diajukan oleh komisariat yang akan melaksanakan LK 2. Setelah tema tersebut disetujui, maka tahapan selanjutnya adalah pembentukan tim dari cabang untuk mengawasi jalannya LK 2 tersebut. Tim LK 2 HMI Cabang Yogyakarta juga bertugas untuk melakukan seleksi terhadap calon peserta yang akan mengikuti LK 2.

“Jadi begini, tahapan LK 2 itu mulai dari komi buat tema sama proposal terus dikasi ke cabang. Terus cabang buat tim untuk melanjutkan LK itu sama untuk seleksi calon peserta.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Seleksi yang dilakukan oleh tim LK 2 HMI Cabang Yogyakarta adalah seleksi terhadap makalah LK 2, pengetahuan tentang HMI dan ke-Islaman. Bagi peserta yang memenuhi kriteria tersebut, maka dapat lolos untuk mengikuti pelatihan LK 2 HMI.

5.3.2.2 Implementasi LK 2 HMI Cabang Yogyakarta

Setelah melakukan analisis terhadap kebutuhan pelatihan dan mempersiapkan segala hal mengenai pelaksanaan pelatihan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah implementasi pelatihan itu sendiri. Implementasi pelatihan berarti melakukan kegiatan pelatihan sesuai dengan apa yang telah dipersiapkan pada

tahapan sebelumnya. Implementasi pelatihan tentunya tetap memperhatikan hasil dari analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam pelaksanaannya, LK 2 HMI Cabang Yogyakarta diadakan selama 7 (tujuh) hari. Dalam pelatihan LK 2 peserta diwajibkan untuk melakukan puasa sunnah senin - kamis. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan ketaqwaan dan keimanan peserta kepada Allah SWT. Selama pelatihan, peserta diharuskan untuk mengikuti segala bentuk kegiatan dari awal hingga akhir. Hal ini bertujuan agar penanaman nilai – nilai dalam materi dalam tertransformasikan dengan baik.

“LK 2 itu pelaksanaannya 7 hari dan menginap terus. Peserta juga harus puasa senin - kamis.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta, periode 2019/2020, 20/04/2019)

Materi – materi yang diberikan dalam LK 2 ini meliputi materi teoritik, materi ke-Islaman, Materi gerakan pembaharuan, materi ke-HMI-an, dan materi alat.. Kelima materi tersebut merupakan materi wajib yang menjadi muatan LK 2.

“Materi wajib di LK 2 itu ada pengantar filsafat, materi tentang HMI, materi tema itu sama materi alat. Lebih jelasnya dijelaskan di pedoman perkaderan” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Materi teoritik pada LK 2 terdiri dari materi dasar – dasar filsafat, dialektika ideologi, dan pembentukan masyarakat temporer. Materi realita ke-Islaman itu meliputi implementasi tauhid, islam dan problematika sosial, telaah kritis kondisi sosial umat. Materi gerakan pembaharuan meliputi: gerakan pembaharuan ummat dan dunia Islam, gerakan dakwah dan dinamika kehidupan ummat. Materi ke-HMI-an

meliputi: HMI dalam setting gerakan umat, khittah sebagai paradigma gerakan dan relevansi perjuangan HMI (Pedoman Perkaderan HMI: 24).

Secara pelaksanaan, jalannya kegiatan pelatihan LK 2 memiliki kesamaan dengan LK 1. Pelatihan dilakukan di dalam kelas. Dengan pemateri sebagai fasilitator, sedangkan peserta lebih aktif untuk berdiskusi.

“LK 2 itu pelaksanaannya sama persis seperti LK 1, tapi di akhir nanti ada observasi lapangan.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Di akhir pelaksanaan LK 2 terdapat observasi lapangan. Observasi lapangan bertujuan untuk melihat persoalan yang terjadi di masyarakat. Materi yang telah di dapat dalam pelatihan diimplementasikan pada hari terakhir. Observasi ini merupakan inovasi yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta.

5.3.2.3 Evaluasi Pelatihan LK HMI Cabang Yogyakarta

Evaluasi latihan LK 2 dilakukan secara menyeluruh. Evaluasi yang dilakukan HMI Cabang Yogyakarta bukan hanya kepada peserta saja, melainkan kepada pemandu, panitia serta komisariat (Pedoman Perkaderan HMI: 23). Pada saat evaluasi, keaktifan peserta dilihat, bagaimana keaktifan peserta tersebut di dalam forum pelatihan, sejauh mana peserta tersebut dapat mengimplementasikan materi dalam pelatihan tersebut, bagaimana akhlak peserta tersebut saat mengikuti pelatihan dan masih ada banyak komponen lain yang dievaluasi dalam pelatihan tersebut.

“penilaian LK 2 tidak jauh berbeda dengan LK 1.” (Agus Faryandi, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/004/2019)

Setelah pelatihan selesai dilaksanakan, para peserta yang telah menjadi anggota HMI dikembalikan kepada komisariat masing – masing untuk dilakukan *follow up*. Proses *follow up* dilakukan oleh komisariat masing – masing dengan ditunjuk salah satu anggota KPC dari Cabang untuk memantau jalannya *follow up*. Secara konsep cara *follow up* yang dilakukan HMI Cabang Yogyakarta sudah baik namun masih terkendala pada kurangnya sumber daya untuk memantau proses *follow up*.

“Cara kami itu untuk *follow up* diserahkan kepada komisariat, nanti ada anggota KPC dari cabang Yogya untuk memantau proses tersebut. Tapi ini belum maksimal.” (Idham Hamidi, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 26/04/2019)

5.3.3 Latihan Kader 3

Latihan kader tiga atau yang biasa juga disebut *advance training* merupakan pelatihan tahap lanjutan yang ada di HMI. Pelatihan ini merupakan tingkatan tertinggi dalam sistem pelatihan umum di HMI. Karena pelatihan umum ini tahapannya bertingkat, maka sebelum kader mengikuti LK 3 harus lulus dalam LK 2 terlebih dahulu. Latihan Kader III (*Advanced Training*) adalah jenjang pembinaan dan pengembangan kader dalam memformulasikan gagasan-gagasan kreatifnya (konseptional dan operasional) dan dalam mengantisipasi berbagai persoalan keumatan sehingga yang akhirnya mampu memberi solusi alternatif pada rekayasa masa depan umat. Atas dasar tersebut maka LK III di format dalam bentuk eksperimentasi. Eksperimentasi ini dapat berupa penelitian maupun simulasi lapangan. Materi yang hadir hanya untuk membangkitkan memori peserta atas

pembacaan mereka terhadap lingkungan sekitar sebagai dasar lahirnya gagasan-gagasan perubahan (Pedoman Perkaderan HMI: 27).

5.3.3.1 Pra Pelaksanaan LK 3

Tidak jauh berbeda dengan pelatihan lainnya, sebelum mengadakan LK 3 HMI menganalisis kebutuhan terhadap pelatihan tersebut. Latihan kader 3 diadakan oleh Pengurus Besar HMI dengan menunjuk cabang tertentu sebagai lokasi pelaksanaannya. Persiapan pun dilakukan dengan membentuk kepanitiaan dan dilakukan *screening* atau seleksi yang lebih ketat dari LK 2.

“Untuk persiapan LK 3 itu tidak jauh beda dengan LK 2. Cuma yang menyelenggarakan itu ya PB HMI.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Proses perencanaan LK 3 bisa memakan waktu berbulan – bulan hingga satu tahun. Hal ini dikarenakan LK 3 merupakan pelatihan yang sangat rumit dan dalam lingkup nasional. Hal tersebut memerlukan persiapan yang matang dari tuan rumah dan pengurus besar.

5.3.3.2 Implementasi Pelaksanaan Latihan Kader 3

Pelaksanaan LK 3 dilakukan oleh Pengurus Besar HMI dan menunjuk salah satu cabang sebagai tuan rumah pelaksana. Latihan kader 3 dilakukan selama 5 (lima) hari dan peserta diwajibkan untuk menginap dalam pelatihan ini. Dalam pedoman perkaderan, pengurus besar HMI diwajibkan untuk minimal sekali mengadakan LK 3 dalam satu periode kepengurusan.

“LK 3 itu jarang banget dilaksanakan. Paling setahun sekali. Ini karena prosesnya rumit. Yang mengadakan itu PB HMI.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Muatan materi dalam LK 3 meliputi materi konsepsi realitas dan tema konsepsi alat. Materi konsepsi realitas mencakup konsepsi ekonomi, pendidikan, politik hukum dan lingkungan. Sedangkan materi tema konsepsi alat melingkupi analisis lingkungan, metodologi penelitian dan metodologi gerakan (Pedoman Perkaderan HMI: 28).

5.3.3.3 Evaluasi Latihan Kader 3

Evaluasi latihan LK 3 dilakukan secara menyeluruh. Evaluasi yang dilakukan HMI Cabang Yogyakarta bukan hanya kepada peserta saja, melainkan kepada pemandu, panitia serta komisariat (Pedoman Perkaderan HMI: 23). Pada saat evaluasi, keaktifan peserta dilihat, bagaimana keaktifan peserta tersebut di dalam forum pelatihan, sejauh mana peserta tersebut dapat mengimplementasikan materi dalam pelatihan tersebut, bagaimana akhlak peserta tersebut saat mengikuti pelatihan dan masih ada banyak komponen lain yang dievaluasi dalam pelatihan tersebut.

Latihan kader 3 merupakan pelatihan yang sangat jarang dilakukan oleh HMI. Maka daripada itu peneliti mengalami keterbatasan dalam mendapatkan data mengenai LK 3 HMI.

5.4 Pelatihan Khusus

Pelatihan merupakan hal krusial untuk dilakukan jika ingin meningkatkan nilai dari suatu organisasi. Pemberian pelatihan yang tepat bagi anggota akan

berdampak pada ekeftifitas dan efisiensi dari kinerja organisasi, sehingga dapat meningkatkan nilai dari organisasi tersebut. Maka daripada itu, sebelum mengadakan pelatihan diperlukan analisis kebutuhan mengapa pelatihan tersebut perlu untuk diadakan. Analisis perlu dilakukan agar pelatihan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dari organisasi tersebut. Selain menganalisis kebutuhan, pelatihan juga harus memperhatikan nilai dan orientasi dari sebuah organisasi.

Pendidikan pelatihan khusus di HMI merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, minat, bakat serta potensi yang terdapat di dalam anggota HMI. Pelatihan khusus ini tidak wajib dilakukan di HMI, tetapi apabila dilakukan sangat baik untuk meningkatkan nilai organisasi Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan, minat, bakat serta potensi yang terdapat di dalam anggota HMI..

“Pelatihan khusus itu untuk meningkatkan *skill* sama karakter dari kader.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

“Fokus di pelatihan khusus itu untuk meningkatkan potensi diri kader. Jadi pelatihan khusus ini mencoba untuk mengembangkan karakter sama mengeluarkan potensi maksimal dari kader.” (Idham Hamidi, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta, 26/04/2019)

Tidak ada materi khusus di dalam pelatihan umum. Materi yang diberikan dalam pelatihan umum diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta dan organisasi. Muatan dalam pelatihan khusus meliputi keorganisasian, pengembangan karakter diri, keahlian, keterampilan dan sebagainya.

Pelatihan khusus HMI dibagi menjadi 3 (tiga) jenis pelatihan, yaitu: pelatihan keorganisasian, kedirian dan keahlian.

“Di pelatihan khusus HMI itu ada 3 (tiga) pelatihan. Pelatihan keorganisasian, pelatihan kedirian sama pelatihan keahlian.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Pelatihan keorganisasian meliputi *training management organisasi*, *training kesekretariatan*, *training keuangan*. Pelatihan kedirian meliputi *senior course* dan *training KOHATI*. Pelatihan keahlian meliputi pelatihan – pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan diri kader seperti *training filsafat*, *training politik* dan *training jurnalistik* (Pedoman Perkaderan HMI: 29-32)

Pada sub bab pelatihan umum HMI akan dibahas secara umum mengenai proses pelatihan dari persiapan, pelaksanaan hingga evaluasi. Hal ini dilakukan secara umum dikarenakan model pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta pada setiap jenis pelatihannya memiliki kesamaan yang sangat persis. Namun pada pembahasan bagian *senior course* penjelasan dilakukan secara komprehensif mengingat pelatihan ini sangat penting peranannya bagi keberlangsungan pengader di HMI.

5.4.1 Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian di HMI merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan kader dalam pengelolaan organisasi, baik dalam peran – peran tertentu maupun secara keseluruhan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kader dalam bentuk keterampilan diri. Harapannya

kader memiliki alat dalam melakukan gerak perjuangan di lingkungan masyarakat luas. Namun demikian karena kursus ini bisa bersifat terbuka maka tanpa menghilangkan kepentingan kader, kursus ini dapat ditujukan bagi masyarakat luas lainnya juga.

.“Pelatihan keahlian itu tujuannya untuk meningkatkan kapasitas kader dalam bentuk pengembangan diri.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Pelatihan keahlian berguna itu supaya kader bisa mengasah potensinya masing – masing.” (Lian Rizaldi, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019)

Pelatihan keahlian pada HMI memiliki beberapa bentuk. Pelatihan – pelatihan tersebut berfungsi untuk menunjang dan meningkatkan keterampilan kader dalam peningkatan keterampilan dirinya. Bentuk – bentuk dari pelatihan keorganisasian ini yakni: pelatihan manajemen dakwah, *training* filsafat, *training* politik, *training* jurnalistik dan sebagainya.

“Di pelatihan keahlian itu ada *training* filsafat, *training* politik, *training* manajemen dakwan, dll.” (Lian Rizaldi, Pengurus HMI Cabang Yogya periode 2019/2020, 28/04/2019)

Pelatihan keahlian dari pra pelaksanaan, saat pelaksanaan dan setelah pelaksanaan tidak berbeda jauh dengan pelatihan pelatihan yang lainnya.

“Proses pelatihan keahlian ini hampir sama persis dengan pelatihan – pelatihan HMI yang lainnya.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Semua kegiatan pelatihan di HMI caranya sama sih.” (Rusdi Kadir, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019)

Kesamaan proses tersebut terletak pada pra pelaksanaan, saat pelaksanaan dan pasca pelatihan itu sendiri. Saat pra pelaksanaan tentunya HMI Cabang Yogyakarta melihat kebutuhan dari segi organisasi maupun dari segi kebutuhan kadernya. Lalu kepanitiaan dibentuk dan mempersiapkan segala hal mengenai pelatihan tersebut. Pada saat pelaksanaan kegiatan, pelatihan dibuat secara penyampaian mater klasikal. Beberapa pelatihan ada yang *fullday* sehingga harus menginap tetapi ada juga yang tidak. Diskusi lebih banyak dilakukan hampir di seluruh pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta.

5.4.2 Pelatihan Keorganisasian

Pelatihan keahlian di HMI merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan kader dalam pengembangan, baik dalam peran – peran tertentu maupun secara keseluruhan. Tujuan Akhir dari pelatihan ini tidak lain adalah peningkatan kualitas pengelolaan organisasi HMI dari waktu ke waktu. Peningkatan melalui kursus diperlukan karena HMI memiliki siklus dan pergantian kader dari waktu ke waktu dalam pengelolaan organisasi. Sehingga perlu transfer kemampuan dari pihak generasi awal ke generasi berikutnya. Kursus ini adalah salah satu wahana terbaik dalam melakukan transformasi keahlian ini.

“Pelatihan keorganisasian di HMI itu lebih bertujuan agar kader dapat memahami terkait dengan pengelolaan organisasi HMI secara efektif dan efisien.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Pelatihan keorganisasian ini berguna untuk regenerasi keengurusan nantinya.” (Lian Rizaldi, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019)

Pelatihan keorganisasian pada HMI memiliki beberapa bentuk. Pelatihan – pelatihan tersebut berfungsi untuk menunjang dan meningkatkan keterampilan kader dalam mengurus organisasi. Bentuk – bentuk dari pelatihan keorganisasian ini yakni: *training* manajemen organisasi, *training* keadministrasian, *training* keuangan dan pelatihan manajemen aksi.

“Di pelatihan khusus itu ada *training* manajemen organisasi, *training* administrasi, *training* keuangan sama kesekretariatan.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogya periode 2019/2020, 20/04/2019)

Pelatihan keorganisasian dari pra pelaksanaan, saat pelaksanaan dan setelah pelaksanaan tidak berbeda jauh dengan pelatihan pelatihan yang lainnya.

“Proses pelatihan keorganisasian ini hampir sama persis dengan pelatihan – pelatihan HMI yang lainnya.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Semua kegiatan pelatihan di HMI caranya sama sih.” (Rusdi Kadir, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019)

Kesamaan proses tersebut terletak pada pra pelaksanaan, saat pelaksanaan dan pascak pelatihan itu sendiri. Saat pra pelaksanaan tentunya HMI Cabang Yogyakarta melihat kebutuhan dari segi organisasi maupun dari segi kebutuhan kadernya. Lalu kepanitiaan dibentuk dan mempersiapkan segala hal mengenai pelatihan tersebut. Pada saat pelaksanaan kegiatan, pelatihan dibuat secara penyampaian mater klasikal. Beberapa pelatihan ada yang *fullday* sehingga harus menginap tetapi ada juga yang tidak. Diskusi lebih banyak dilakukan hampir di seluruh pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta.

5.4.3 Pelatihan Kediri

Pelatihan kehirian di HMI merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pengendalian diri dan aktualisasi potensi diri yang belum terwujud. Harapannya kader mampu bersikap dengan benar dan tepat dalam menghadapi lingkungan sekitar dirinya. Kursus kehirian ini juga dapat juga bertujuan meningkatkan kemampuan pengendalian diri masyarakat selain kader HMI.

“Pelatihan kehirian di HMI itu lebih bertujuan agar kader dapat memahami terkait dengan pengelolaan organisasi HMI secara efektif dan efisien.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Pelatihan kehirian pada HMI memiliki beberapa bentuk. Pelatihan – pelatihan tersebut berfungsi untuk menunjang dan meningkatkan keterampilan kader dalam mengurus organisasi. Bentuk – bentuk dari pelatihan keorganisasian ini yakni: *training* manajemen organisasi, *training* keadministrasian, *training* keuangan dan pelatihan manajemen aksi.

“Di pelatihan khusus itu ada *training* manajemen organisasi, *training* administrasi, *training* keuangan sama kesekretariatan.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogya periode 2019/2020, 20/04/2019)

Pelatihan keorganisasian dari pra pelaksanaan, saat pelaksanaan dan setelah pelaksanaan tidak berbeda jauh dengan pelatihan pelatihan yang lainnya.

“Proses pelatihan keorganisasian ini hampir sama persis dengan pelatihan – pelatihan HMI yang lainnya.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Semua kegiatan pelatihan di HMI caranya sama sih.” (Rusdi Kadir, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019)

Kesamaan proses tersebut terletak pada pra pelaksanaan, saat pelaksanaan dan pascak pelatihan itu sendiri. Saat pra pelaksanaan tentunya HMI Cabang Yogyakarta melihat kebutuhan dari segi organisasi maupun dari segi kebutuhan kadernya. Lalu kepanitiaan dibentuk dan mempersiapkan segala hal mengenai pelatihan tersebut. Pada saat pelaksanaan kegiatan, pelatihan dibuat secara penyampaian mater klasikal. Beberapa pelatihan ada yang *fullday* sehingga harus menginap tetapi ada juga yang tidak. Diskusi lebih banyak dilakukan hampir di seluruh pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta.

5.4.3.1 Senior Course

Pelatihan *senior course* merupakan pelatihan yang secara khusus dilakukan untuk anggota HMI menjadi pengader di HMI. Pengader merupakan guru di HMI, dia bertugas untuk menjaga nilai – nilai perkaderan yang ada di HMI. Selain itu pengader merupakan *uswatun hasanah* atau panutan yang baik bagi seluruh kader HMI.

“SC itu pelatihannya untuk kader yang mau jdi pengader. Jadi ia sudah harus siap menjadi panutan bagi para kadernya.” (Agus Faryandi, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Jadi seorang kader HMI yang akan mengikuti pelatihan *senior course*, dirinya harus mampu dan siap untuk menjadi panutan bagi seluruh kader HMI. Implikasi dari hal tersebut adalah kesadaran diri untuk melepaskan ego pribadi dari seorang pengader harus dimiliki.

Pelatihan *senior course* dilakukan oleh KPC HMI Cabang Yogyakarta. Pelatihan ini bertujuan untuk menjadikan calon pengader sebagai pribadi mapan

secara iman, ilmu dan amal. Selain itu *senior course* berfungsi untuk menambah jumlah kuantitas pengader HMI di cabang Yogyakarta.

“SC itu tujuannya supaya pengader nanti mampu jadi pribadi yang baik. Pelaksanaannya itu dilakukan sama KPC HMI cabang.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

“Ya sc itu untuk menambah kuantitas pengader juga sih. Selain untuk menyiapkan pengader lho ya.” (Heri Irawan, Anggota HMI Cabang Yogyakarta, 26/04/2019)

Melihat pentingnya pelatihan *senior course* bagi keberlanjutan regenerasi pengader di HMI Cabang Yogyakarta, maka *senior course* dilakukan minimal sekali dalam satu periode kepengurusan cabang. Pengadaan pelatihan *senior course* dilakukan sesuai kebutuhan. Hal ini memperhatikan juga kuantitas pengader yang ada di HMI Cabang Yogyakarta. Apabila dirasa dibutuhkan penambahan kuantitas maka pelatihan tersebut dilakukan demi menjaga kelancara dan keefektifan program – program pelatihan yang ada di HMI Cabang Yogyakarta

Sebelum dilaksanakannya pelatihan *senior course* calon peserta pelatihan harus dilakukan *screening* atau seleksi sebelum mengikuti pelatihan tersebut. Seleksi yang dilakukan seperti membuat makalah dan wawancara oleh KPC HMI Cabang Yogyakarta. Selain itu sebelum pelatihan juga dilakukan simulasi *coaching* bagi calon peserta.

“Sebelum SC diadakan itu ya prosesnya hampir sama dengan pelatihan lainnya. Ada seleksi makalah, wawancara sama *coaching*.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta 2019/2020, 20/04/2019)

Pada saat proses pelatihan *senior course* ini pun tidak jauh berbeda dengan pelatihan yang lainnya. Hal yang membedakan *senior course* dengan pelatihan yang

lainnya adalah pada saat pelatihan juga terdapat *coaching* atau simulasi menjadi pemandu dan pemateri pelatihan di HMI. Selain itu muatan materi juga berbeda. Evaluasi yang dilakukan dalam pelatihan *senior course* memperhatikan sikap, perilaku, tingkat penerimaan materi dan hasil pribadi seseorang dalam mengikuti pelatihan tersebut

5.5 Diskusi Hasil

Pada bagian ini peneliti akan membandingkan hasil temuan yang ada di lapangan dengan teori serta beberapa penelitian sebelumnya. Secara ringkas, pada bagian proses pelatihan di HMI, peneliti menemukan beberapa hal, yakni pelatihan di HMI melalui proses analisis kebutuhan untuk pelatihan, design pelatihan, implementasi pelatihan dan evaluasi. Keseluruhan temuan ini akan dibandingkan dengan teori – teori yang sejenis serta menggunakan penelitian – penelitian empiris yang mendukung penelitian ini.

Dari perspektif yang luas, training merupakan salah satu cara bagi suatu organisasi dalam mencapai keseluruhan tujuannya. Snell & Bohlander (2013) menjelaskan mengenai tahapan pelatihan sebagai berikut: (1) menganalisis kebutuhan, (2) mendesain pelatihan, (3) implementasi pelatihan dan (4) evaluasi pelatihan. Keseluruhan tahapan ini merupakan satu rangkaian dari suatu proses pelatihan. Analisis kebutuhan dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana organisasi membutuhkan pelatihan dan pelatihan apa yang nantinya tepat untuk diberikan. Setelah menganalisis kebutuhan, tahapan selanjutnya ialah mendesain dan

implementasi dari training tersebut. Implementasi dari pelatihan tersebut secara umum ada 3 (tiga) jenis, yakni: *in-house trainig*, *on-the job training* dan *off-the job training*. Tahapan terakhir dari proses ini adalah evaluasi. Pada tahapan evaluasi dikur sejauh mana dampak pelatihan tersebut bagi anggota pelatihan. Ada 4 (empat) komponen yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan, yaitu: reaksi, pembelajaran, sikap dan hasilnya.

Melihat dari proses pelatihan yang dikemukakan oleh Snell & Bohlander (2013) terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan proses pelatihan yang terdapat di HMI Cabang Yogyakarta. Proses pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta dimulai dari mengetahui kebutuhan akan pelatihan, medesain pelatihan, implementasi pelatihan dan megevaluasi pelatihan tersebut. Keempat proses pelatihan ini memiliki kesamaan dengan teori tersebut. Perbedaan dapat dilihat pada analisis kebutuhan. Dalam teori Snell & Bohlander (2013) dijelaskan bahwa hal yang perlu diperhatikan dalam analisis kebutuhan pelatihan yakni analisis individu, analisis tugas dan analisis organisasi, tetapi dari temuan lapangan yang didapat, analisis kebutuhan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta adalah analisis organisasi dan analisis individu. HMI Cabang Yogyakarta menilai dengan kedua analisis tersebut mereka dapat mengetahui pelatihan seperti apa yang dibutuhkan oleh para kadernya dan organisasi tersebut.

Disini penulis akan mendiskusikan terkait implementasi strategi pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama penelitian yang dilakukan Horwitz (1999) Ia menyatakan bahwa gagasan unggul 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. Dari penelitian yang dilakukan Horwitz memiliki kesamaan bahwa pentingnya spesialis HRD (MPD) dan manajer lini (manajer *training*) dalam bertanggung jawab terhadap pemberian mekanisme implementasi dari pelatihan untuk mencapai sinergi diantara berbagai fungsi dan unit bisnis yang ada. Hal ini merupakan alasan mengapa banyak perusahaan pada umumnya melakukan integrasi strategi baik secara horizontal maupun integrasi secara vertikal agar tercapainya integrasi pelatihan dan pengembangan SDM secara menyeluruh.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tunio, Channa dan Pattan (2016) terdapat tiga jenis pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan di NGO yang ada di pakistan. Ketiga pelatihan tersebut adalah *in-house training*, *off-the job training* dan *on-the job training*. Dari 50 organisasi NGO yang diteliti, *off-the job training* merupakan salah satu jenis pelatihan yang sering diterapkan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa perbedaan metode yang diterapkan berdasarkan tingkat kebutuhan yang berbeda. Keseluruhan dari hal tersebut memiliki dampak yang positif bagi efektifitas kinerja organisasi. *Off-the job training* digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dari anggota organisasi. Menurut Noe (2010) *off-the job training* merupakan pelatihan kerja di luar dari jam kerja anggota satu organisasi. Pelatihan

dengan menggunakan metode ini meliputi: pembelajaran, kuliah, studi kasus, seminar dan latihan kelompok.

Melihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tunia, Channa dan Pattan (2016) memiliki kesamaan dengan metode pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta. Kesamaan tersebut terdapat pada metode pelatihan yang digunakan adalah *off-the job training*. Mayoritas pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta menggunakan metode penyampaian materi di dalam kelas. Terdapat beberapa pemandu, dan pemateri sebagai fasilitator dalam transformasi ilmu dalam pelatihan ini. Proses pelatihan menitikberatkan pada penyampaian materi dan diskusi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pineda (2010) menjelaskan bahwa 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 Snell & Bohlander (2013), 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. 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pineda (2010) memiliki kesamaan pada permasalahan evaluasi yang dialami oleh HMI Cabang Yogyakarta. Penilaian dalam evaluasi masih bersifat kualitatif. Hal tersebut menyulitkan bagi organisasi dikarenakan masih banyak bias yang terjadi dalam penilaian tersebut. Maka daripada itu, perlunya untuk diterjemahkan hasil penilaian pelatihan ke dalam angka – angka kuantitatif agar pelatihan tersebut dapat terukur dengan baik.

Evaluasi pelatihan SDM yang telah kita jalankan perlu dilakukan hal tersebut dikarenakan agar kita dapat mengetahui apakah pelatihan yang kita jalankan berhasil dan dapat berjalan optimal. Selain evaluasi, ada juga hal yang harus kita lakukan

setelah kita menerapkan strategi selama beberapa periode yaitu *follow up* hasil pelatihan dimana hal ini dimaksudkan agar pelatihan yang dijalankan dapat terkendali dan terwujud dengan baik. Evaluasi yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta salah satunya dilakukan melalui komisariat masing – masing. Sehingga diharapkan hasil dari pelatihan dapat terpantau langsung oleh komisariat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jain (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja strategis, sangat penting untuk menyelaraskan penilaian kinerja dengan karyawan motivasi, promosi, seleksi dan misi perpustakaan. Umpan balik konkret untuk karyawan tentang kinerja mereka bersama dengan implementasi yang tepat dari informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja sangat penting untuk sistem penilaian kinerja staf yang objektif.

Untuk faktor ini juga terdapat kesamaan dengan yang penulis temukan di HMI Cabang Yogyakarta. Tingkat keterampilan dan pengetahuan anggota yang telah menjalani program pelatihan juga dapat dibandingkan dengan anggota yang belum menerima program. Sehingga kita dapat mengetahui apakah implementasi pelatihan tersebut berhasil, apakah kekurangan dan kelebihan dari implementasi pelatihan dan dengan begitu organisasi dapat menangani perubahan, memenuhi kebutuhan dan harapan anggota dan secara efektif dapat mencapai tujuan dan sesuai dengan strategi organisasi.

Dalam penelitian lain Khalid Ashraf Azeem Ahmed Nabeel Ahmad (2012) menyatakan bahwa dalam organisasi publik Pakistan, tidak ada tren saat ini untuk secara resmi mengevaluasi hasil pelatihan. Dalam evaluasi yang dilakukan di HMI

Cabang Yogyakarta berbeda dimana mereka secara resmi menganggap pentingnya mengukur dan mengevaluasi dari efektifitas dan manfaat.