

BAB VI

DAMPAK PELATIHAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG

YOGYAKARTA

6.1 Pendahuluan

Pada bab sebelumnya membahas mengenai sosok kader yang ideal bagi HMI dan proses pelatihan di HMI. Sosok kader yang ideal bagi HMI ialah insan *ulil albab*. HMI dalam setiap kegiatannya selalu berusaha untuk mewujudkan orientasi tersebut. Makadaripada itu, proses pelatihan di HMI juga senantiasa untuk mewujudkan tujuan HMI tersebut. Ketika proses pelatihan terlaksana dengan baik dan efektif, maka akan berdampak baik juga bagi HMI sebagai sebuah organisasi dan para kadernya. Proses pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja suatu organisasi yang nantinya dapat meningkatkan nilai dari organisasi tersebut.

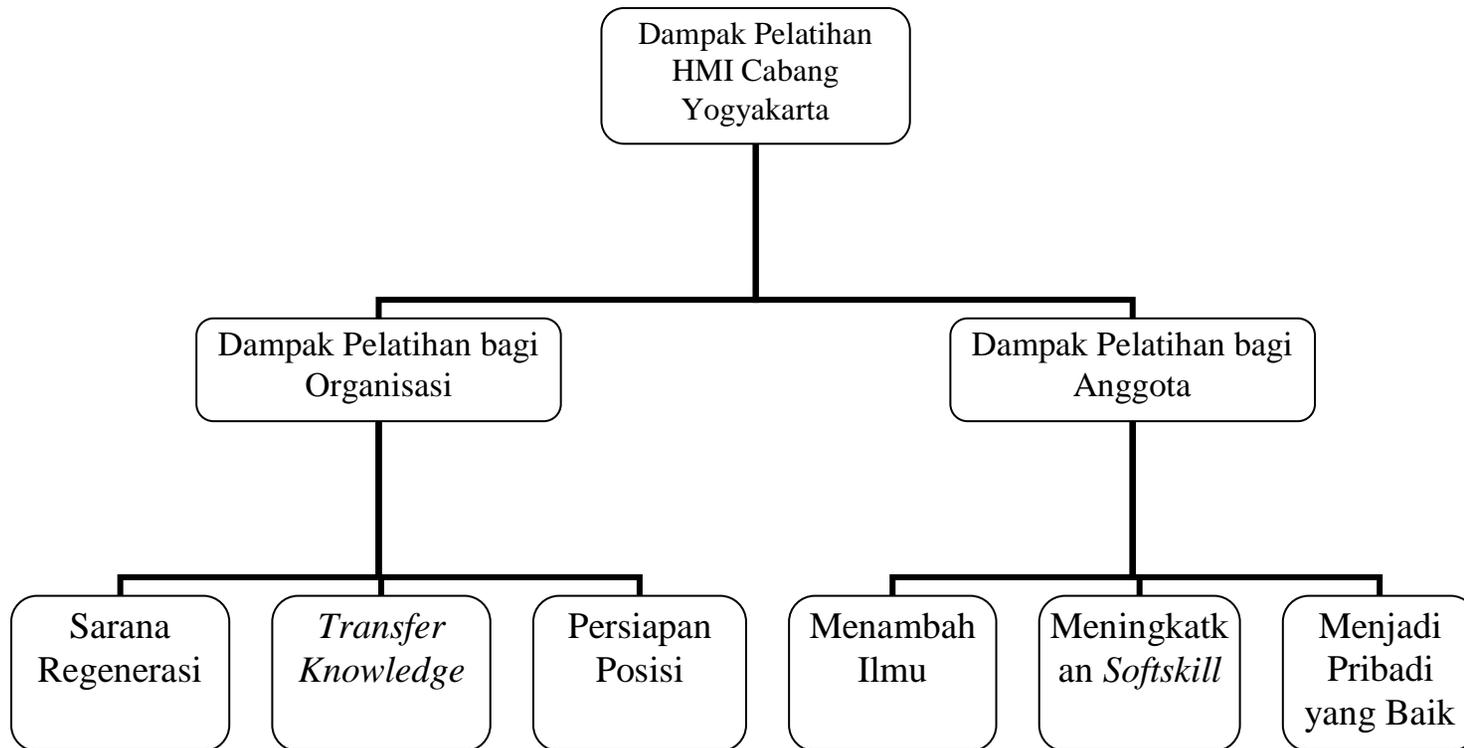
Himpunan Mahasiswa Islam sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan tertua di Indonesia senantiasa berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. HMI didirikan pada tahun 1947, hingga saat ini sudah 7 (tujuh) dekade lebih HMI berdiri dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa. Lamanya kelangsungan hidup organisasi ini ditunjang dari kesadaran para anggotanya untuk selalu mempertahankan eksistensi dan mengembangkan organisasi menjadi lebih baik, sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman. Hal ini tentu juga ditunjang dari proses pelatihan yang dilakukan oleh HMI itu sendiri.

Upaya untuk melahirkan generasi penerus yang lebih baik juga selalu dilakukan oleh HMI. Pemberian pelatihan – pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan minat bakat para kader berdampak pada terciptanya regenerasi kepengurusan yang baik. Kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk membentuk pribadi kader menjadi insan cita HMI, selain itu juga untuk menutupi kekurangan dan kebutuhan organisasi ini. Di sisi lain kegiatan pelatihan di HMI merupakan salah satu sarana untuk *transfer knowledge* sehingga beberapa informasi mengenai organisasi dapat terus terwariskan.

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai dampak pelatihan bagi HMI Cabang Yogyakarta. Sebagai cabang tertua dan cabang panutan bagi seluruh cabang HMI di Indonesia, tentunya HMI Cabang Yogya harus menjaga nilai – nilai perkaderan HMI. Menjaga nilai – nilai perkaderan HMI diterapkan pada proses kegiatan pelatihan. Tentunya pelatihan yang baik akan meningkatkan *performa* organisasi HMI.

Dampak dari pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta pada penelitian ini dibagi menjadi 2 poin. Yang pertama dampak bagi HMI secara organisasi maupun dampak pelatihan bagi kader HMI itu sendiri sebagai seorang individu. Dampak pelatihan bagi HMI sebagai suatu organisasi adalah terjadinya regenerasi yang baik di tubuh HMI, meningkatkan kuantitas serta kualitas bagi organisasi dan sebagai sarana *transfer knowledge* bagi organisasi. Selain itu dampak pelatihan bagi kader pada bab ini akan dijelaskan mengenai mengoptimalkan potensi minat dan bakat kader HMI Cabang Yogyakarta.

6.2 Ringkasan Hasil



Gambar 6.1 Dampak Pelatihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta

Sumber: Data primer hasil wawancara (2019)

6.3 Dampak Pelatihan bagi Organisasi HMI

Pelatihan merupakan hal krusial untuk dilakukan jika ingin meningkatkan nilai dari suatu organisasi. Pemberian pelatihan yang tepat bagi anggota akan berdampak pada ekektivitas dan efisiensi dari kinerja organisasi, sehingga dapat meningkatkan nilai dari organisasi tersebut. Maka daripada itu, pelatihan perlu diperhatikan dengan baik tiap – tiap prosesnya akan berjalan dengan optimal.

Bagi HMI, khususnya HMI cabang Yogyakarta, pelatihan dampak berdampak pada peningkatkan jumlah anggota. Hal ini disebabkan karena pelatihan LK 1 merupakan pelatihan tahap awal calon kader untuk menjadi kader HMI. Maka daripada itu salah satu dampak pelatihan bagi HMI adalah meningkatkan anggota dari segi kualitas. Dengan meningkatnya kuantitas anggota organisasi maka akan terdapat proses regenerasi di dalam tubuh organisasi.

“Tentunya pasti banyak dampak pelatihan bagi HMI. Tergantung jenis pelatihannya. Misal untuk LK 1 itu yang jelas untuk menambah kuantitas anggota HMI. Karena LK 1 itu sebagai gerbang untuk masuk HMI. Nah pelatihan pelatihan selanjutnya itu LK 2 dan LK 3 untuk regenerasi perkaderan”. (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Pelatihan yang ada di HMI Cabang Yogyakarta memiliki beberapa manfaat. Hal tersebut sesuai dengan jenis pelatihannya. Berikut dijelaskan mengenai dampak pelatihan secara umum.

6.3.1 Regenerasi

Sebagai sebuah organisasi yang besar, tentunya HMI memiliki jumlah anggota yang banyak. Banyaknya jumlah anggota dari HMI tidak terlepas dari kegiatan pelatihan yang dia lakukan. Fungsi dari hal ini untuk regenerasi yang terdapat dalam tubuh HMI, khususnya HMI Cabang Yogyakarta. Pergantian estafet kepemimpinan dan masuknya anggota baru bagi organisasi memiliki dampak pada berjalannya proses regenerasi di HMI Cabang Yogyakarta.

Regenerasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi kemahasiswaan agar ide – ide perjuangan dapat tetap tumbuh dalam tubuh organisasi ini. Maka daripada itu untuk menciptakan generasi yang tetap baik diperlukan adanya pelatihan yang mewartakan hal tersebut.

“Regenerasi itu penting untuk organisasi khususnya HMI, karna dengan regenerasi organisasi ini tetap berjalan. Makanya kami selalu melakukan pelatihan.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Tanpa adanya Latihan Kader 1 atau yang sering disebut dengan *basic training*, maka tidak akan ada calon – calon anggota yang akan meneruskan estafet perjuangan di HMI Cabang Yogyakarta. Pelatihan – pelatihan selain LK 1 itu untuk menguatkan pondasi yang sudah di dapat di LK 1.

“LK 1 itu yang jelas untuk menambah kuantitas anggota HMI. Karena LK 1 itu sebagai gerbang untuk masuk HMI. Nah pelatihan selanjutnya itu LK 2 dan LK 3 untuk regenerasi perkaderan”. (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Untuk pembagiannya, latihan kader 1 merupakan gerbang masuk calon anggota sebagai anggota HMI Cabang Yogyakarta. Sedangkan pelatihan – pelatihan setelahnya merupakan penguatan bagi kader untuk meneruskan proses regenerasi perjuangan di HMI Cabang Yogyakarta.

6.3.2 *Transfer Knowledge*

Selain meningkatkan kuantitas jumlah anggota, pelatihan di HMI juga sebagai sarana untuk *transfer knowledge* sehingga saluran informasi tidak terputus antar generasi. Dampak positif juga yang diterima oleh HMI dari pelatihan ialah hingga saat ini HMI mampu mempertahankan eksistensinya.

“Pelatihan itu juga sebagai sarana *transfer knowledge* untuk. Jadi transformasi ilmu juga terjadi disitu”. (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020 20/04/2019)

“Jadi di pelatihan itu ada informasi yang saling bertukar. Saling *sharing*. Saling menambah dan mengisi ilmu.” (Rusdi Kadir, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019).

Dalam pelatihan di HMI terdapat saling berbagi. Berbagi ilmu, berbagi pengetahuan dan pengalaman. Hal ini harapannya akan terinternalisasi di dalam diri anggota saat pelatihan berlangsung.

6.3.3 Persiapan Posisi

Hal terpenting dalam sebuah organisasi adalah menjadikan generasi penerusnya untuk siap dalam meneruskan estafet perjuangan. Maka daripada itu diperlukan suatu mekanisme penyiapan anggota yang akan menjadi pengurus kedepannya. Dalam hal ini persiapan yang dilakukan bukan hanya pengetahuan saja, tetapi ilmu dan keterampilan yang dimiliki juga tidak kalah pentingnya bagi keberlangsungan kepengurusan di tubuh HMI Cabang Yogyakarta.

Melihat daripada hal itu, maka pelatihan merupakan salah satu alat dalam menyiapkan anggota untuk mengemban amanah kepengurusan dalam periode mendatang. Hal ini dikarenakan dalam pelatihan, pondasi pengetahuan yang didapatkan selama ini diperkokoh lagi.

“Menyiapkan generasi sebagai penerus untuk kepengurusan selanjutnya kami lakukan dalam pelatihan pelatihan di HMI. Dan itu menjadi tanggungjawab bersama.” (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

“Tentu kami sangat *aware* sekali ya dengan keberlanjutan kepengurusan yang ada di tubuh HMI Yogya. Selain kegiatan rutin yang selama ini dilakukan baik di cabang maupun di komisariat kita adakan juga pelatihan untuk mempersiapkan calon pengurus itu.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 23/04/2019)

Maka daripada itu, upaya dalam mempersiapkan kepengurusan selanjutnya tidak bisa hanya dengan diskusi rutin yang diadakan oleh HMI saja. Apabila pelatihan dilakukan dengan baik akan berdampak pada kesiapan anggota dalam menempati pos – pos kepengurusan yang ada.

Salah satu pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman calon pengurus itu adalah dengan *taining management organization (TMO)*. Pada pelatihan ini peserta lebih ditekankan pada logika dalam berorganisasi.

“Salah satu contoh pelatihan yang manfaatnya itu bisa untuk keberlangsungan pengurus itu TMO. Disitu pemahaman tentang organisasi lebih diajarkan.” (Idham Hamidi, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta, 26/04/2019)

Selain itu, di HMI Cabang Yogyakarta juga terdapat budaya bahwa yang menjadi pengurus cabang diutamakan orang yang telah menjalani jenjang pendidikan minimal hingga latihan kader 2 atau *intermediate training*. Sehingga pelatihan memberikan manfaat bagi para anggota HMI untuk dapat menempati beberapa posisi jabatan dalam kepengurusan.

6.4 Dampak Pelatihan bagi Anggota HMI

Selain dampak yang positif bagi organisasi, pelatihan juga berdampak baik terhadap pengembangan diri kadernya. Jika pelatihan dilakukan dengan tepat maka akan menoptimalkan minat dan bakat kader HMI itu sendiri. Selain itu pelatihan juga akan berdampak terhadap peningkatan kualitas di kader HMI cabang Yogyakarta.

“Ada lagi dampak selanjutnya untuk meningkatkan kualitas kader sama untuk mengisi kebutuhan akan skill dari kader itu. Kalau dampaknya bagi kader pasti akan meningkatkan potensi dirinya”. (Rachmat Syah, Ketu HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Potensi kader ini nantinya akan menjadi bekal bagi anggota HMI dalam kehidupannya sehari – hari baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Sehingga pelatihan memiliki peran sentral dalam hal tersebut.

6.4.1 Menambah Ilmu dan Pengetahuan

Bagi anggota HMI, pelatihan merupakan sarana dalam bertukar pikiran, *sharing*, transfer ilmu dan sebagainya. Manfaat dari proses ini akan menambah ilmu dan pengetahuan bagi kader itu sendiri. Dikarenakan HMI merupakan organisasi pergerakan kemahasiswaan, maka ilmu dan pengetahuan sangatlah penting bagi seorang anggota HMI.

Setelah LK 1 jenjang pendidikan umum di HMI selanjutnya adalah LK 2. Latihan kader 2 atau *intermediate training* ini berfokus pada pengembangan gagasan serta pemikiran kader HMI. Dampak bagi kader yang mengikuti LK 2 di HMI Cabang Yogyakarta adalah akan meningkatkan daya kritisnya. Kader jadi lebih berani untuk mengungkapkan gagasan – gagasannya disertai dengan kerangka teoritis yang terstruktur.

“Jelas dampak dari pelatihan LK 2 itu membuat para pesertanya menjadi lebih kritis. Itu yang saya rasakan. Karna kita disana dihadapkan dengan kondisi yang memaksa kita untuk berbicara memberikan gagasan yang kita miliki”. (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020 20/04/2019)

“Karena LK 2 itu forumnya adu gagasan, jadi kita memang dipaksa oleh kondisi supaya bisa berpendapat. Karena disitu kita dilatih untuk menyampaikan argumen yang terstruktur dan teoritis. Saya mulai suka dengan membaca setelah ikut LK 2”. (Rusdi Kadir, Pengurus HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 28/04/2019)

Jenjang pelatihan umum yang terakhir di HMI ialah LK 3. Pada LK 3 ini kader HMI para peserta yakni kader yang mengikuti pelatihan tersebut harus sudah

benar – benar bisa memberikan gagasan yang membangun bangsa. Jika pada LK 2 hanya melatih daya kritis kader HMI, maka di LK 3 ini para kader harus berupaya untuk memberikan dan merealisasikan gagasannya demi pembangunan bangsa menjadi lebih baik. Latihan kader 3 atau *advanced training* secara kuantitas memang jarang diadakan oleh HMI khususnya HMI cabang Yogyakarta.

“Untuk LK 3 itu memang jarang diadakan ya. Karena itu pelatihannya untuk mengadakan itu memang susah. Terutama dari pemilihan materi dan temanya. Saya sendiri pun belum menempuh pelatihan itu. Tapi sepengelihatan saya kader yang sudah ikut LK 3 itu benar – benar orang yang sudah matang secara intelektual, spiritual, emosional dan sosialnya. Dapat dikatakan ia sudah hampir berhasil untuk mencapai *ulil albab*”. (Rachmat Syah, Ketua HMI Cabang Yogyakarta periode 2019/2020, 20/04/2019)

Latihan kader 3 memang sangat jarang diadakan. Hal ini dikarenakan sifat dari pelatihan itu sendiri yang tidak mudah sehingga tidak semua kader dapat mengikuti jenjang pelatihan tersebut. Meskipun secara durasi LK 3 jarang diadakan, informasi yang didapat mengenai LK 3 ini akan menjadikan kader HMI itu menjadi seseorang yang bertanggung jawab terhadap setiap perilakunya. Pada tahapan ini kader yang telah melalui jenjang pendidikan LK 3 sudah benar – benar matang dari segi intelektual, emosional, spiritual dan sosial. Maka daripada itu biasanya sosok *ulil albab* akan terlihat pada kader yang telah menempuh jenjang pendidikan ini. Maka daripada itu biasanya sosok *ulil albab* akan terlihat pada kader yang telah menempuh jenjang pendidikan ini. Tetapi HMI tidak pernah menyebutkan sosok siapa anggotanya yang menjadi insan *ulil albab* tersebut. Sosok ini dibuat agar anggota HMI terpacu dalam menjadi sosok tersebut.

6.4.2 Meningkatkan *Softskill*

Selain untuk menambah ilmu dan pengetahuan, pelatihan di HMI juga memiliki dampak bagi peningkatan *softskill* anggotanya. Sebagai organisasi yang berlandaskan Islam, HMI tidak hanya berfokus pada penanaman ke-Islaman dan keilmuannya saja, melainkan peningkatan keterampilan dan pengembangan potensi diri juga menjadi fokus bagi HMI. Hal ini terjadi karena HMI menginginkan anggotanya menjadi manusia yang paripurna, untuk itu pelatihan terkait dengan pengembangan potensi diri penting untuk dilakukan.

Terdapat beberapa pelatihan yang sudah dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta untuk meningkatkan *softskill* atau keterampilan anggotanya. Dalam pedoman perkaderan, terdapat penjelasan mengenai pelatihan ini. Hal tersebut terdapat dalam pedoman pendidikan pelatihan khusus HMI. Tujuan dari pendidikan pelatihan khusus ini untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh kader HMI.

“Kami juga memperhatikan potensi kader. Untuk fungsi dari pelatihan juga untuk mewadahi serta mengembangkan potensi yang dimiliki oleh kader.” (Agus Faryandi, Pengurus KPC HMI Cabang Yogyakarta Periode 2019/2020, 23/04/2019)

“Di pedoman perkaderan itu dijelaskan pelatihan untuk pengembangan minat, bakat dan potensi kader. Contoh ada *training* filsafat, *training* jurnalistik, *training* politik dan lain lain.” (Heri Irawan, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta, 26/04/2019)

Rujukan dalam melaksanakan pelatihan yang berkaitan dengan minat dan bakat anggota ini terdapat di dalam pedoman perkaderan bagian pendidikan pelatihan

khusus. Tujuan dari pendidikan pelatihan khusus ini untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh kader HMI (Pedoman Perkaderan HMI: 34).

6.4.3 Menjadi Pribadi yang Lebih Baik

Inti dari pelatihan di HMI menginginkan anggotanya menjadi pribadi yang lebih baik. Banyak dari kader HMI yang merasa setelah mengikuti pelatihan – pelatihan di HMI ia menjadi semakin baik. Hal tersebut tergantung dari keseriusan kader dalam menjalani proses pelatihan.

“Dari beberapa orang yang pernah saya pandu dalam pelatihan, rata – rata mereka merasa jadi orang yang lebih baik. Begitu juga dengan saya.” (Idham Hamidi, Anggota KPC HMI Cabang Yogyakarta, 26/04/2019)

6.5 Diskusi Hasil

Organisasi yang berorientasi kepada pengembangan sumber daya anggotanya tentu akan melihat anggotanya sebagai suatu aset yang penting untuk dikembangkan. Maka dari pada itu organisasi yang berfokus pada hal ini akan berupaya untuk selalu memberikan pelatihan bagi para anggota – anggotanya. Pemberian pelatihan yang tepat akan meningkatkan potensi diri para anggotanya. Hal tersebut tentunya dampak berdampak pula terhadap kinerja dan nilai suatu organisasi.

Penelitian dari Muhlemeyer dan Clarke (1997) menjelaskan ketika keberhasilan perusahaan diukur dalam hal kinerja organisasi, karena ada bukti yang menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Temuan Muhlemeyer dan Clarke (1997) juga ada kesamaan yaitu membandingkan kinerja organisasi dapat memberikan timbal balik yang tinggi, ketika menghasilkan kinerja

yang baik maka implementasi pelatihan dapat dikatakan berhasil. Hal ini juga yang terjadi pada HMI Cabang Yogyakarta. Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta sangat memperhatikan proses pelatihan bagi para kadernya. Pemberian pelatihan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kader akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Maka daripada itu HMI Cabang Yogyakarta memperhatikan proses – proses dalam pelatihan agar berdampak positif bagi organisasi.

Pada penelitian Aziz dan Silong (2016) menjelaskan bahwa dampak pelatihan terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan *Organizational Training Impact Scale (OTIS)*. Temuan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara dampak pelatihan terhadap efektivitas organisasi. Selain itu, pelatihan juga dapat berdampak pada peningkatan kompetensi organisasi dan individu meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hal ini yang juga terjadi pada dampak pelatihan yang diterima oleh HMI Cabang Yogyakarta. Dalam beberapa pelatihan yang telah dilakukan oleh HMI Cabang Yogyakarta, kegiatan tersebut memberikan manfaat pada efektivitas organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Haskel dan Franck (2011) menjelaskan bahwa terdapat hasil yang positif dari suatu pelatihan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Dampak yang baik tersebut dapat tercapai apabila suatu organisasi mampu menganalisa kebutuhan pelatihan dengan baik. Maka dariada itu diperlukan analisis kebutuhan yang baik terhadap pelatihan yang akan dilakukan. Dalam pelatihan tersebut, sebagai seorang manajer berfokus pada gambaran besar dan anggota

organisasi agar dapat mengetahui rencana jangka panjang dengan kebutuhan organisasi. Dampak pelatihan bagi organisasi dalam penelitian ini adalah organisasi menjadi bertanggung jawab atas hasil yang dicapai, organisasi menjadi mampu bertahan dalam persaingan, anggota organisasi menjadi lebih memahami akan perannya dalam mendukung kinerja organisasi.

Selain hal tersebut, terdapat pula dampak positif dari pelatihan bagi anggota organisasi, yakni meningkatkan keahlian anggota, mempersiapkan anggota untuk mengisi kekosongan posisi organisasi, agar anggota dapat tumbuh dan berpartisipasi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Hal tersebut juga memiliki persamaan dengan penelitian ini, HMI Cabang Yogyakarta juga memperhatikan kebutuhan anggota dan organisasi sebelum diadakannya pelatihan. Maka daripada itu analisis terhadap kebutuhan anggota dan organisasi harus dilakukan sebelum mengadakan pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta. HMI meyakini bahwa pemberian obat yang baik dapat dilakukan jika diagnosisnya baik. Selain itu, kesamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Haskel dan Franck (2011) adalah dampak positif pelatihan terhadap organisasi. Bagi HMI Cabang Yogyakarta, dampak positif dari pelatihan yang dilakukan bagi organisasi adalah untuk mempertahankan jalannya organisasi, menambah jumlah anggota dan sebagai sarana untuk *transfer of knowledge* dalam organisasi.

Selain itu, dampak positif pelatihan bagi anggota organisasi juga terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Haskel dan Franck (2011), yakni untuk

meningkatkan potensi dan keahlian anggota organisasi, menyiapkan anggota organisasi dalam mengisi posisi dalam suatu organisasi. Dampak positif dari pelatihan tentunya untuk meningkatkan keahlian dan mengoptimalkan potensi dari seorang anggota organisasi. Maka daripada itu, analisis yang baik terhadap kebutuhan pelatihan akan menentukan efektifitas dari suatu pelatihan.

Pada penelitian 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.

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.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmen, Manshur, dan Ahmed (2011) menghasilkan 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.