

**PILIHAN JALAN MULIA BAGI MAHASISWA ISLAM MENJADI
PEMIMPIN BANGSA MASA DEPAN**

**(STUDI KASUS NILAI KADER, SISTEM PELATIHAN DAN
DAMPAKNYA DI HMI CABANG YOGYAKARTA)**

JURNAL



Ditulis oleh :

Nama : Muhammad Arief Sukma Aji

Nomor Mahasiswa : 12311030

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Strategi dan Implementasi Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang

Yogyakarta

Nama : Muhammad Arief Sukma Aji

Nomor Mahasiswa : 12311030

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 8 Juli 2019

Dosen Pembimbing,

Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

**PILIHAN JALAN MULIA BAGI MAHASISWA ISLAM MENJADI
PEMIMPIN BANGSA MASA DEPAN**

**(STUDI KASUS NILAI KADER, SISTEM PELATIHAN DAN
DAMPAKNYA DI HMI CABANG YOGYAKARTA)**

Muhammad Arief Sukma Aji

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

mas.aji11.sa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta serta dampaknya bagi organisasi. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan wawancara dan observasi. Sebanyak 6 (enam) orang diwawancarai dalam penelitian ini, yang terdiri dari narasumber utama dan narasumber pendukung. Dalam penelitian ini menggunakan uji triangulasi waktu, tehnik dan sumber. hasil dari penelitian ini adalah HMI memiliki sosok ideal yakni *insan ulil albab*; dalam mengadakan pelatihan HMI selalu memperhatikan kebutuhan diadakannya pelatihan, mendesain pelatihan, hingga mengevaluasi pelatihan tersebut; dan juga pelatihan yang dilakukan oleh HMI berdampak positif bagi organisasi.

Kata Kunci: *Pelatihan, Himpunan Mahasiswa Islam*

ABSTRACT

The purpose of this study is to study the implementation of training in Yogyakarta Branch HMI and consider it for the organization. The data source in this study uses primary data and secondary data. This research method uses qualitative methods. Data collection techniques in this study with interviews and observations. A total of 6 (six) people were interviewed in this study, consisting of main sources and supporting sources. In this study using a triangulation test of time, techniques and sources. The results of this study are the HMI has an ideal figure that is human ulil albab; HMI always pays attention to the needs of the training held, designs training, to support the training; and also the training conducted by HMI has a positive impact on the organization.

Keyword: *Training, Himpunan Mahasiswa Islam*

PENDAHULUAN

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

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

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

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

Peranan pelatihan dan pengembangan SDM pada sangat penting, karena ini merupakan wadah kegiatan mahasiswa, dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Selain itu, melalui kegiatan ini dapat dilakukan diskusi, tukar pikiran dan pengalaman sesama guru untuk mengatasi permasalahan yang ada. Melalui HMI ini para mahasiswa dapat meningkatkan kompetensi dengan berdiskusi (Nasution, 2012: 156).

Himpunan Mahasiswa Islam merupakan salah satu organisasi tertua di Indonesia. Sejak awal berdirinya hingga saat ini sangat banyak kader maupun alumni dari HMI yang memiliki kontribusi positif bagi perkembangan negeri ini. Salah satu penyebab hal tersebut ialah pola perkaderan sistematis yang dimiliki

oleh HMI. Hal tersebut yang dikemukakan oleh Rachmat Syah selaku ketua HMI saat wawancara pendahuluan dalam penelitian ini.

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

HMI menjadi sarana yang sangat efektif dalam meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme mahasiswa, hal ini bisa dilihat dari tugas dan fungsi dari adanya wadah HMI yaitu sebagai tempat mahasiswa untuk berdiskusi dan menelaah mengenai berbagai permasalahan. Begitu juga dengan HMI Cabang Yogyakarta juga mempunyai peranan yang penting dalam pengembangan kompetensi yang berdampak pada peningkatan mutu mahasiswa di Yogyakarta. Sebagai cabang pertama dan dimana HMI didirikan, tentunya HMI Cabang Yogyakarta memiliki dinamika tersendiri dalam mempertahankan kelangsungan organisasi ini.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan Judul Implementasi Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada HMI Cabang Yogya. Penelitian ini akan menjawab permasalahan: 1) Bagaimana sosok ideal menurut Himpunan Mahasiswa Islam? 2) Bagaimana Proses Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta? Dan 3) Bagaimana dampak pelatihan Himpunan Mahasiswa Islam?

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Khoiron (2014) dengan judul analisis pelatihan dan pengembangan SDM di MTs Ibnul Qoyyim Putra Piyungan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di MTs Ibnul Qoyyim Putra Piyungan Yogyakarta melakukan pelatihan dan pengembangan SDM dengan baik. Adapun bentuk pelatihan yang dilakukan adalah workshop, MGMP, *trainer of training*. Sedangkan pengembangan SDM di MTs Ibnul Qoyyim Putra Piyungan Yogyakarta melalui pemberian peluang bagi SDM yang ingin melanjutkan studinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyati (2016) dengan judul manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Asuransi Takaful cabang Yogyakarta tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan atau implementasi pelatihan yang dilakukan oleh tim TCA (*takaful carier academy*) dilakukan melalui 10 tahapan yaitu *basic selling skill, basic sharia & product knowledge, basic investment, intermediate sharia & product knowledge,*

profesional selling skill, crossroad, agency builder & TOT, TSMDP, TADDP dan improving performance. Manajemen pelatihan di PT Asuransi Takaful cabang Yogyakarta secara umum sudah dilakukan dengan baik dan menerapkan proses atau tahapan secara sistematis mulai dari perencanaan sampai evaluasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Andriyana (2015) dengan judul peranan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dalam meningkatkan kesadaran politik mahasiswa di Kampus Universitas Pendidikan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Kampus Universitas Pendidikan Indonesia mampu meningkatkan kesadaran berpolitik diantara mahasiswa.

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. 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.

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.

Dalam penelitian *Personal Needs Assessment Approach in Strategic Training and Affective Commitment* oleh Anvari, Amin, dan Seliman (2010) menyatakan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara komitmen afektif, keterlibatan kerja, dan kontrak psikologis karyawan industri perhotelan. Berdasarkan temuan studi dan diskusi, beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini. Pertama, keterlibatan kerja dan kontrak psikologis berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan berkomitmen memberikan kontribusi bagi keberhasilan setiap perusahaan perhotelan. Para karyawan ini juga berkontribusi terhadap keberhasilan ini dengan memberikan kepuasan tamu positif. Perusahaan perhotelan harus peka terhadap kebutuhan karyawan mereka untuk memberikan komitmen. Hal ini dalam kepentingan manajer organisasi untuk melakukan segala upaya untuk meningkatkan tingkat komitmen afektif di antara karyawan mereka.

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 efektivitasnya 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 efektivitas kinerja organisasi.

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 instrument 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 merekajauh 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:

- Menterjemahkan hasil pengukuran pelatihan ke dalam bentuk angka – angka kuantitatif yang dapat terukur.
- Tidak adanya alat yang tepat dan kesulitan yang terlibat dalam mengakses informasi tertentu dalam organisasi.
- Terjadi peningkatan biaya untuk sumber daya yang dibutuhkan dalam merancang dan mengimplementasikan jenis evaluasi ini.
- Kurangnya persiapan profesional pelatihan, yang merasa tidak siap untuk menghadapi kompleksitas yang memerlukan evaluasi pelatihan.
- Kurangnya dukungan dari manajemen yang tidak menganggap perlu mengalokasikan sumber daya untuk menilai hasil pelatihan, dan yang memprioritaskan kuantitas pelatihan daripada kualitas.

LANDASAN TEORI

Teori Pelatihan Manajemen Sumberdaya Manusia

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.

Teknik 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:

- Adanya pembimbing yang bertanggung jawab atas dalam melaksanakan tugasnya.
- Tersedianya waktu yang cukup agar dapat mencapai tingkat terampil atau mahir.
- 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 pimpinan 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.

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.

Teori Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya 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 mendesain 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah salah satu cara mencari fakta-fakta. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang menyelidiki permasalahan sosial atau kemanusiaan di suatu tempat yang dilakukan oleh individu maupun kelompok. Penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus atau penelitian lapangan. Menurut Creswell (2009) pendekatan Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu.

Wawancara merupakan pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan responden yang lebih sedikit. (Sugiyono, 2013:224)

Selama pengambilan data dilapangan penulis pertama melakukan wawancara dengan saudara Rachmat Syah selaku ketua umum HMI Cabang Yogyakarta, ini merupakan narasumber kunci untuk memperoleh data terkait penelitian yang penulis lakukan. Yang kedua, narasumber yang penulis wawancara adalah saudara Agus Faryandi sebagai orang yang mengelola

pelatihan perkaderan di HMI Cabang Yogyakarta, tentunya beliau yang sangat mengerti terkait proses *training* yang ada di HMI Cabang Yogyakarta. Kemudian terakhir penulis melakukan wawancara dengan para pengurus sebagai triangulasi sumber.

TEMUAN

KESATUAN DALAM MENYINGKRONKAN TUJUAN DAN PROSES PELATIHAN AKAN BERDAMPAK BAIK BAGI HMI

Himpunan Mahasiswa Islam sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan tertua di Indonesia yang berdiri pada 5 Februari 1947. Dari semenjak berdirinya HMI hingga saat ini, tentunya sudah banyak kader – kader hebat yang memiliki kontribusi bagi bangsa saat ini. Hal tersebut tidak terlepas dari upaya HMI dalam membentuk karakter kader – kadernya. Pada bab ini akan menjelaskan tentang sosok kader yang diinginkan oleh HMI atau yang biasa disebut dengan insan cita HMI. Pembentukan pribadi kader yang sesuai dengan insan cita HMI bertujuan agar seluruh kader HMI memiliki pribadi yang baik yang dapat mendorong terwujudnya tujuan HMI secara umum.

Himpunan Mahasiswa Islam bukan hanya organisasi yang berfokus pada pengembangan intelektualitas kadernya saja. Pengembangan intelektualitas dan daya kritis anggota memang perlu dalam organisasi kemahasiswaan, namun selain mengembangkan hal tersebut, HMI juga berfokus pada penanaman nilai – nilai Islam dalam diri tiap kadernya. Hal tersebut bertujuan agar kader HMI tidak unggul secara intelektual saja, tetapi secara spiritual juga baik.

Melihat dari tujuan HMI tadi, maka HMI menginginkan seluruh kadernya dapat menjadi insan *ulil albab*. Dengan menjadi insan *ulil albab* diharapkan kader HMI mampu berkontribusi dalam Mewujudkan masyarakat madani atau masyarakat yang diridhoi Allah SWT. *Kata ulil albab* secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang berakal atau orang yang berpikir. Pengertian ini tidak salah apabila kita meninjau dari segi bahasa Indonesia. Namun secara lebih mendalam makna *ulil albab* yaitu orang yang berpikir tetapi juga selalu berdzikir. Berdzikir yang dimaksud disini adalah selalu mengingat Allah dalam segala kondisi. Baik dalam keadaan berdiri, duduk, berbaring bahkan saat sedang berpikir dirinya tidak pernah terlepas dari dzikir mengingat Allah.

Sosok Ideal Kader Himpunan Mahasiswa Islam

Setiap organisasi, khususnya organisasi kemahasiswaan pasti selalu berusaha untuk membentuk kadernya menjadi sosok ideal bagi organisasi tersebut. Begitu juga dengan organisasi kemahasiswaan HMI. HMI selalu berupaya membentuk kadernya menjadi insan *ulil albab*. *Ulil albab* merupakan sosok kader yang ideal bagi HMI.

“Kalau sosok di HMI itu kan ada sosok ideal yang diinginkan HMI yang disebut dengan *ulil albab*. *Ulil Albab* ini kalau secara definisi yang ditulis

di Khittah Perjuangan ini merupakan patokan nilai yang ada di organisasi kita yaitu HMI.” (Agus Faryandi, 23/04/2019)

“Jadi kalau melihat tujuan HMI sosok ideal kader yang diinginkan HMI itu *ulil albab* itu mas. Diharapkan dengan terwujudnya insan *ulil albab* nanti dapat membentuk masyarakat yang diridhoi Allah SWT”. (Rachmat Syah 20/04/2019)

Sosok *ulil albab* merupakan sosok yang ideal bagi kader HMI. Hal ini sesuai dengan tujuan HMI, yakni terwujudnya mahasiswa Islam menjadi insan *ulil albab* yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Maka daripada itu seluruh kegiatan yang ada di HMI selalu berorientasi pada pembentukan diri kader menjadi insan *ulil albab*.

Dipilihnya *ulil albab* sebagai sosok kader yang ideal oleh HMI bukanlah tanpa alasan. Selain *ulil albab*, terdapat istilah manusia yang baik menurut Islam yakni *ulil abshor* dan *ulinnuha*. Keduanya memiliki pengertian sebagai manusia yang memperoleh pengetahuan melalui indranya dan memiliki tingkat rasionalitas yang baik.

“Iya soalnya HMI menginginkan tidak cuma mahasiswa atau sosok yang kapabel secara rasional, karena di Islam itu kita mengenal istilah yang ada *ulil – ulilnya*. Ada *ulinnuha*, ada *ulil abshor*, dan yang terakhir itu *ulil albab*”. (Agus Faryandi, 23/04/2019)

“Kalau *ulil abshor* itu dia memiliki pengetahuan secara indrawi. Seperti pengelihatan, pengalaman dan lain – lain. Sedangkan *ulinnuha* ini secara rasionya dia bagus”. (Agus Faryandi, 23/04/2019)

Tetapi HMI memilih insan *ulil albab* sebagai sosok idealnya dikarenakan sosok tersebut sudah mencakup semuanya.

Sosok *ulil albab* dianggap sebagai sosok yang sempurna atau sosok paripurna bagi HMI. Hal ini dikarenakan sosok *ulil albab* tersebut bukanlah sosok yang hanya baik dari hal rasio keilmuannya saja, melainkan secara spiritual juga baik. Sosok ini memiliki keseimbangan antara intelektualitas dan spiritualitas. Maka daripada itu, HMI menuangkan insan cita HMI tersebut di dalam tujuannya yang termaktub di dalam konstitusi dan khittah perjuangan HMI.

Pada penelitian Hasan (2010) menjelaskan bahwa paradigma perkembangan dunia modern dan sekuler memiliki dampak yang kurang baik. Hal ini disebabkan kurangnya tambahan spiritual kerohanian dan sekulerisme yang terjadi di masyarakat. Para politisi, intelektual dan cendekiawan Islam memiliki kewajiban untuk mempromosikan paradigma tauhid bagi pembangunan dan pengetahuan holistik. Berkaitan erat dengan paradigma pengembangan ini, isu epistemologi akal manusia yang bebas menyangkal kesahihan dan kepentingan wahyu *ilahi* sebagai suatu sumber pengetahuan dan pedoman hidup. Alhasil kehidupan masyarakat modern menjauh dari nilai dan norma agama. Al Qur’an

memberikan penjelasan mengenai sosok manusia yang ideal yakni insan *ulil albab*.

Penelitian tersebut di atas juga memiliki kesamaan dengan penelitian ini. HMI memiliki tujuan akhir yakni terciptanya tatanan masyarakat yang diridhoi Allah atau *baladun thayyibatun wa rabbunghafur*. Demi mewujudkan usahanya tersebut maka HMI juga berusaha untuk mewujudkan kadernya dan mahasiswa Islam pada umumnya untuk menjadi insan *ulil albab*. Diharapkan sosok tersebut nantinya dapat mengisi kekosongan moral dan memperbaiki tatanan masyarakat agar menjadi masyarakat yang diridhoi Allah SWT. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2010) juga dijelaskan bahwa *ulil albab* memiliki kriteria seseorang yang taat beribadah kepada Allah dan seorang intelektual. Hal ini juga memiliki kesamaan dengan kriteria *ulil albab* HMI yakni *mu'abbid, mujtahid, mujahid* dan *mujadid*.

Pada Penelitian Susanti (2013) menjelaskan karakter merupakan sesuatu yang disebut penopang dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Eksistensi suatu negara sangat bergantung dari karakter yang dimilikinya. 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 terhadap keadaan sosial.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini ialah nilai karakter ideal yang perlu dimiliki oleh masyarakat ialah religius, jujur, toleransi, disiplin, kreatif, inovatif, kritis, peduli terhadap sesama dan lingkungan serta memiliki semangat untuk saling membangun. Begitu juga dengan karakter ideal yang harus dimiliki oleh seorang kader HMI. Seorang kader HMI harus memiliki sifat *ulil albab*. Sifat *ulil albab* memiliki kriteria seperti orang yang taat dalam beribadah, seorang pejuang, seorang yang kritis dan selalu berpikir menggunakan nalarnya serta seorang pembaharu. Nilai karakter yang ideal tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti. Selain kesamaan, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dengan penelitian ini adalah lingkup penelitian yang dilakukan. Penelitian Susanti memiliki lingkup luas, yakni negara sedangkan penelitian ini meneliti dalam lingkup suatu organisasi.

Proses Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta

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

“Kita juga melihat hasil evaluasi dari periode sebelumnya. Bagaimana hasil pelatihan sebelumnya itu tertuang dalam lpj (laporan pertanggung jawaban) ya mas. Disitu kita liat apa saja yang perlu dibenahi dari segi pelatihannya. Intinya sih apa yang kurang di periode lalu kita benahi di periode ini. Terus ini juga di lpj itu kita bisa liat kan gimana kondisi kader – kader yang telah mengikuti pelatihan. Karna itu semua datanya ada disana.” (Lian Rusdi, 28/04/2019)

“Dalam merumuskan sesuatu pelatihan tentunya kita harus melihat seperti apa kondisi lingkungan eksternal saat ini. Karna itu output dari pelatihan yang ada di HMI supaya kader juga bisa merespon perubahan zaman. Makanya kondisi lingkungan sosial juga harus diperhatikan”. (Heri Irawan, 28/04/2019)

Selain melihat kondisi lingkungan, kebutuhan kader dan evaluasi lpj kepengurusan sebelumnya, penting juga bagi HMI Cabang Yogyakarta melihat sumber – sumber pedoman sebelum mengadakan pelatihan. Dalam mengadakan pelatihan HMI selalu mengacu kepada khittah perjuangan, konstitusi dan pedoman – pedoman HMI, khususnya pedoman perkaderan. Seluruh kegiatan yang ada di HMI tidak boleh keluar dari jalur konstitusi dan khittah perjuangan.

Implementasi dari program pelatihan yang telah dirancang merupakan bagian yang penting dalam suatu rangkaian perencanaan pelatihan. Integrasi dari seluruh lini merupakan suatu keharusan untuk dilakukan jika pelatihan ingin berjalan secara maksimal. Seluruh lini mulai dari cabang, KPC, panitia dan komisariat harus saling bersinergi agar program pelatihan dapat berjalan dengan baik.

“Dalam implementasinya diperlukan sinergisitas antar seluruh elemen pendukung pelatihan. Hal itu kita rasa perlu untuk Dilakukan agar tercipta pelatihan yang telah direncanakan dari jauh – jauh hari. Makanya itu kita selalu coba gimana caranya untuk komisariat – komisariat juga berperan aktif dalam mengadakan *training – training* gitu.” (Heri Irawan, 26/04/2019)

Dalam implementasinya, pelatihan di HMI Cabang Yogyakarta memerlukan dukungan dari seluruh elemen. Untuk pelatihan LK 1 dapat dilaksanakan oleh masing – masing komisariat, karena *training* ini bersifat umum untuk siapa saja yang ingin menjadi anggota HMI. Pada LK 1 peran cabang hanya memantau jalannya LK 1 serta cabang berkoordinasi dengan KPC terkait dengan kesiapan pemandu yang akan memandu jalannya *training*.

Setelah di analisis dan beberapa argumen sistem evaluasi pelatihan anggota yang ada di HMI Cabang Yogyakarta mereka biasanya mengevaluasi apakah peserta dapat menangkap informasi dan hal – hal yang disampaikan

selama pelatihan atau tidak. Evaluasi ini melihat dari keaktifan peserta selama pelatihan berlangsung baik ia bertanya atau menyampaikan gagasan. Tingkah laku peserta pun menjadi bahan penilaian dalam evaluasi. Selain itu selama pelatihan berlangsung peserta dihimbau dan diwajibkan untuk selalu melaksanakan ibadah wajib yaitu sholat berjama'ah. Hal tersebut menjadi penilaian juga mengenai keIslaman dari peserta pelatihan.

Salah satu pendekatan yang paling sederhana dan paling umum di HMI Cabang Yogyakarta untuk mengevaluasi adalah apakah program pelatihan itu berhasil adalah ketika kader atau peserta pelatihan mampu bersikap kritis dan menjadi orang yang taat dalam beribadah. Menilai reaksi dari peserta pelatihan akan memudahkan HMI Cabang Yogyakarta dalam melakukan evaluasi terhadap peserta pelatihan. Hal tersebut dikarenakan tujuan dari pelatihan itu sendiri untuk membentuk anggota HMI sesuai dengan cita diri kader HMI yakni menjadi insan *ulil albab*.

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.

Dampak Pelatihan Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta

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.

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Sosok yang ideal bagi kader HMI adalah insan *ulil albab*. *Ulil albab* merupakan sosok cendekiawan muslim. Ia tidak hanya pandai secara intelektual, tetapi juga baik secara spiritual dan emosional. Sosok *ulil albab* memiliki 4 (empat) karakter utama menurut HMI, yakni *mu'abbid, mujtahid, mujahid* dan *mujadidi*. Sosok *ulil albab* dipilih oleh HMI karena sosok tersebut memiliki keseimbangan antara iman, ilmu dan amal.
2. HMI memiliki 3 (tiga) model pendidikan pelatihan. Ketiga model tersebut yakni pendidikan pelatihan umum, pendidikan pelatihan khusus dan pendidikan keluarga. Pada pendidikan pelatihan umum ada LK 1, LK 2 dan LK 3. Pendidikan pelatihan khusus meliputi pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan diri para kader. Serta pendidikan keluarga ialah pendidikan nono formal yang diterima kader HMI selama berkegiatan di HMI. Dalam proses pelatihannya HMI memperhatikan kebutuhan individu kader dan kebutuhan organisasi kader. HMI memiliki model pelatihan secara umum penyampaian materi dan berdiskusi di dalam ruangan dengan difasilitasi oleh pemandu dan pemateri. Namun untuk beberapa pelatihan juga dilakukan observasi. Evaluasi kegiatan pelatihan di HMI sudah cukup baik namun harus ada beberapa sedikit pembenahan. HMI harus membuat ukuran yang pasti dan dapat terkuantifikasi dalam memberikan penilaian terhadap kader yang mengikuti pelatihan.
3. Bagi HMI Cabang Yogyakarta, pelatihan yang telah dilakukan selama ini memiliki 2 (dua) dampak, yakni dampak bagi organisasi dan dampak bagi individual kader. Dampak bagi individual kader tentunya kader dapat lebih

mendalami minat dan bakatnya secara optimal. Selain itu juga kemampuan *leadership* didapatkan pada pelatihan di HMI. Dampak pelatihan bagi HMI Cabang Yogyakarta secara organisatoris ialah meningkatkan jumlah anggota HMI Cabang Yogyakarta, sebagai sarana *transfer knowledge*, menjaga sistem perkadern di HMI, mengisi kekosongan kompetensi pada suatu bidang kepengurusan di HMI. Keseluruhan hal tersebut akan berdampak pada eksistensi HMI hingga saat ini.

Adanya inisiatif pelatihan adalah agar bagaimana adanya integrasi antara strategi organisasi dan fungsi SDM terkhusus di fungsi pelatihan dan pengembangan anggota. Dari perspektif luas, tujuan dari pelatihan adalah untuk memberikan kontribusi untuk tujuan-tujuan organisasi. Program pelatihan harus dikembangkan pada tujuan dan strategi organisasi dan mengarahkan pelatihan sesuai agar sesuai dengan visi-misi serta strategi organisasi.

1. Bagi Objek Penelitian

Bagi objek penelitian sarannya adalah memperbaiki sistem evaluasi yang ada. Dokumentasi dan data – data pelatihan harus tersimpan secara rapi. Lalu untuk system evaluasi yang dilakukan haruslah memiliki parameter yang dapat terukur bukan hanya dengan subjektivitas kualitatif evaluator. Sikap, pengetahuan dan keterampilan kader setelah mengikuti pelatihan harus dapat terukur secara jelas.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu membahas mengenai perkembangan HMI di tengah keterbatasan sumber daya pelatihan. Bila perlu pelatihan di HMI di bandingkan dengan organisasi yang lain.

3. Bagi Pembaca

Harapannya dengan penelitian ini dapat memicu para pembaca untuk dapat menerapkan pelatihan yang strategis agar dapat mencapai keunggulan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2013). *Managing Human Resources, 16th ed*: South Western – Cengage Learning.
- Jain, Priti, (2005). Strategic human resource development in public libraries in Botswana. *Library Management*, (2005) Vol. 26 Iss: 6/7, pp.336 – 350.
- Horwitz, Frank M. (1999). The emergence of strategic training and development: the current state of play. *Journal of European Industrial Training*, Vol.23. 4/5. Pp :180-190
- Gorman, Phil; McDonald, Bruce; Moore, Richard; Glassman, Alan; et al, 2003. Custom Needs Assessment for Strategic HR Training: The Los Angeles County Experience. *Public Personnel Management*, Vol 32 No. 4, pg 475.
- Anvari, Roya; Amin, Salmiah bt Mohamad; Seliman, Salbiah. (2010). Personal Needs Assessment Approach in Strategic Training and Affective Commitment. *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 7
- Armstrong, Michael. (2011). *Strategic Human Resource management: A Guide to Action*, 5th ed. London: Kogan Page Limited
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ahmadi, Rulam (2014), *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee Training & Development*. Mc Graw Hill. New York.

- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE-Yogyakarta.
- Ardana, I Komang; Mujiyati, Ni Wayan; dan Utama, Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. (2012). *Berbagai Jenis Pelatihan dan Pengembangan*. Surabaya: Elkaf