

BAB VIII

PENUTUP

8.1 Kesimpulan

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.

Dalam teori OCB, podsakof (2000) menjelaskan mengenai 7 dimensi yang terdapat dalam OCB. Sifat *ulil albab* memiliki kesamaan dengan 7 dimensi OCB yang diungkapkan dalam teori tersebut, seperti pengembangan diri, sportifitas memiliki perilaku yang baik dan sebagainya. Selain itu, Yumni (2018) dalam penelitiannya juga menjelaskan karakter dari *ulil albab*, karakter – karakter tersebut yakni: Bersungguh – sungguh dalam mencari ilmu, kritis, mampu memsiahkan yang jelek dengan yang baik, Tidak takut pada siapapun melainkan kepada Allah dan bersedia menyampaikan ilmu yang dimiliki. Hal tersebut memiliki kesesuaian dengan karakter *ulil albab* di HMI yakni *mu'abbid*, *mujahid*, *mujtahid* dan *mujadidi*.

Alasan HMI memilih insan *ulil albab* karena sosok tersebut merupakan sosok yang paripurna. Hal ini sesuai dengan yang tertera di Khittah Perjuangan HMI. Dalam Khittah Perjuangan, disebutkan kriteria *ulil albab*, yakni: (1) Hanya takut kepada Allah, (2) Tekun dalam beribadah tiap waktu, (3) Bersungguh – sungguh dalam mencari ilmu, (4) Mampu mengambil hikmah atas anugerah Allah, (5) Selalu bertafakur atas ciptaan Allah, (6) Mengambil pelajaran dari sejarah dan kitab yang diwahyukan Allah, (7) Kritis dalam mencermati pendapat dan mampu memilih yang benar, (8) Tegak dalam mengambil sikap dan independen, (9) Tidak terpesona atas pandangan mayoritas dan (10) Berdakwah dengan sungguh – sungguh (Khittah Perjuangan HMI: 23-24).

2. HMI memiliki sistem model pelatihan yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian, yakni dimulai dari pendidikan pelatihan umum, pendidikan pelatihan khusus dan pendidikan keluarga. Pendidikan pelatihan umum memuat LK 1,2 dan 3. Pendidikan pelatihan khusus melingkupi pelatihan kehirupan, keorganisasian dan keahlian. Pendidikan keluarga dibagi menjadi 3 (tiga) tingkatan yakni pendidikan keluarga semester pertama, kedua dan ketiga

Proses pelatihan HMI meliputi menganalisis kebutuhan pelatihan, Melakukan design pelatihan, implementasi pelatihan dan melakukan evaluasi. Keseluruhan hal ini merupakan satu kesatuan rangkaian yang harus dijalankan demi kelancaran proses pelatihan. Adapun proses pelatihan yang terdapat di HMI tersebut memiliki kesamaan dengan teori proses pelatihan dari Snell & Bohlander (2013), yakni dimulai dari analisis terhadap kebutuhan dari pelatihan

tersebut, lalu melakukan design dari pelatihan, selanjutnya mengimplementasikan pelatihan dan yang terakhir adalah melakukan evaluasi terhadap pelatihan tersebut. Dalam melakukan evaluasinya HMI melihat bagaimana perilaku seseorang tersebut saat pelatihan dan apakah ada dampaknya, lalu apakah peserta pelatihan tersebut dapat menerima muatan pelatihan dengan baik atau tidak, apakah peserta tersebut juga melakukan pembelajaran saat pelatihan dengan serius atau tidak. Hasil dari evaluasi ini memiliki kesamaan dengan teori Kirkpatrick (1994) mengenai evaluasi pelatihan .

Model pelatihan yang ada di HMI adalah dengan cara penyampaian materi di dalam kelas. Pelatihan seperti pembelajaran saat perkuliahan dengan pemateri sebagai fasilitator. Peserta lebih banyak aktif untuk berdiskusi. Model pelatihan seperti ini memiliki kesamaan dengan teori *off-the job training* dari Noe (2002).

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.

Pada penelitian Muhlemeyer dan Clarke (1997) menjelaskan bahwa sistem pelatihan yang baik dapat meningkatkan kontribusi anggota dalam peningkatan kerja organisasi. Hal tersebut juga sesuai dengan keyakinan HMI Cabang Yogyakarta. Pelatihan yang baik akan menghasilkan manfaat yang baik bagi organisasi. Meskipun selama ini terdapat beberapa kekurangan juga di dalam pelatihan tersebut. Dampak pelatihan yang dirasa kurang maksimal dikarenakan penilaian pelatihan masih bersifat kualitatif sehingga sulit mengukurnya dengan pasti, hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Agarwal (2013).

8.2 Saran

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.

8.2.1 Bagi HMI Cabang Yogyakarta

Bagi objek penelitian sarannya adalah memperbaiki sistem evaluasi yang ada. Dokumentasi dan data – data pelatihan harus tersimpan secara rapi. Lalu untuk sistem

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.

8.2.2 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.

8.2.3 Bagi Pembaca

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