

DAMPAK KURSUS (KURSUS KEORGANISASIAN, KURSUS KEAHLIAN DAN KURSUS KEDIRIAN) DAN PELATIHAN (LATIHAN KADER 2) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS

(Studi Kasus Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi Komisariat FIAI UII Periode 2016/2017 M)

IMPACT OF COURSES (ORGANIZATION COURSES, SKILL COURSES AND STATE COURSES) AND TRAINING (EXERCISE CADER 2) IN IMPROVING PERFORMANCE PERFORMANCE

(Case Study of Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi Board of Commissioners FIAI UII Period 2016/2017 M)

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam dari
Program Studi Ekonomi Islam



Oleh :

MUHAMMAD LUTHFI NURROHMAN
13423146

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2017**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Muhammad Luthfi Nurrohman
NIM : 13423146
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi : Dampak Kursus (Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian dan Kursus Keadirian) dan Pelatihan (Latihan Kader 2) dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Organisasi

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 06 Oktober 2017



Muhammad Luthfi Nurrohman



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta
Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail: fiaf@uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Senin
Tanggal : 2 Oktober 2017
Judul Skripsi : Dampak Kursus (Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian dan Kursus Kedirian) dan Pelatihan (Latihan Kader 2) dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi Komisariat FIAI UII Periode 2016/2017 M)
Disusun oleh : MUHAMMAD LUTHFI NURROHMAN
Nomor Mahasiswa : 13423146

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag
Penguji I : Dr. Siti Achiria, SE, MM
Penguji II : Tulasmi, SE, MEI
Pembimbing : H. Nur Kholis, S.Ag, M.Sh.Ec.

(.....)
(.....)
(.....)



Yogyakarta, 16 Oktober 2017

Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama	: Muhammad Luthfi Nurrohman
Nim	: 13423146
Judul Skripsi	: Dampak Kursus (Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian dan Kursus Kedirian) dan Pelatihan (Latihan Kader 2) dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Organisasi

menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 06 Oktober 2017


Nur Kholis, S.Ag., S.E.I., M.h. Ec.

NOTA DINAS

Hal : SKRIPSI

Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor **280/Dek/60/Das/FIAI/2017** tanggal **31 Januari 2017** atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi Saudara :

Nama : Muhammad Luthfi Nurrohman

Nomor Pokok/NIMKO : 13423146

Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Jurusan / Program Studi : Ekonomi Islam

Tahun Akademik : 2017/2018

Judul Skripsi : Dampak Kursus (Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian dan Kursus Kedirian) dan Pelatihan (Latihan Kader 2) Kursus dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Pengurus Organisasi

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke siding munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Indonesia.

Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dimunaqasahkan, dan bersama ini kami kirimkan 3 (tiga) eksemplar skripsi yang dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dosen Pembimbing,



Nur Kholis, S.Ag., S.E.I., M.h. Ec.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecil ini :

Alhamdulillahirobbil 'alamin...

Puji syukur kepada tuhan yang Maha Agung, Allah SWT yang selalu melimpahkan segala nikmat, sehat, rahmat, taufiq, ilmu, dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Dan semoga karya kecil dan sederhana ini dapat menjadi jalan meraih RidhoNya.

Sholawat beriring salam kupersembahkan kepada jujungan Agung Habibullah Nabi Muhammad SAW, yang berkat perjuangannya dimasa lampau penulis dapat menikmati islam hingga saat ini dan senantiasa selalu berharap syafa'atnya diyaumul qiyyamah.

Karya yang kecil dan sederhana ini secara khusus penulis persembahkan kepada kedua orang tua yang selalu memberikan semangat yang tak pernah putus-putusnya baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata 1 ini. Kepada ayahannya H. Wahib Dahlan dan ibunya Hj. Sapti Nurhayati penulis ucapkan banyak terimakasih kepadanya. Semoga Allah SWT tuhan yang maha pengasih dan penyayang selalu melimpahkan nikmat sehat dan umur yang panjang kepadanya. Aamiin...

Dan yang juga memotivasiku kakak M. Fathurrohaman dan kedua adikku M. Arif Irfani, M. Sulthon Nurfaiz karya kecil dan sederhana ini aku persembahkan. Dan tak lupa juga kepada calon istriku yang hingga saat ini belum dipertemukanNya, karya kecil dan sederhana ini aku persembahkan kepadanya. Semoga kita semua dalam lindungannya...

Tak lupa pula kepada teman-temanku, sahabat-sahabatku, teman seperjuangan di organisasi HMI MPO FIAI UII yang tak bisa disebutkan satu-persatu, hanya karya ini yang bisa kupersembahkan kepadamu. Semoga kelak kita semua diberikan kesuksesan duniawi maupun akhirat. Aamiin...

HALAMAN MOTTO

*“Raihlah ilmu,
dan untuk meraih ilmu belajarl原因 untuk tenang dan sabar”*

(Sayyidina Umar bin Kattab RA)

*“Untuk apa hidup apabila tidak berguna bagi banyak orang,
maka belajarl原因 dengan sungguh dan mengabdilah kepada Agama dan
Bangsamu”*

(Pesan dan Nasihat Bpk. Mulyana guru SMA)

*“Yakinkan dengan Iman, Usahakan dengan ilmu, Sampaikan dengan amal.
Yakusaaa...”*

(Slogan Perjuangan HMI)

ABSTRAK

DAMPAK KURSUS (KURSUS KEORGANISASIAN, KURSUS KEAHLIAN DAN KURSUS KEDIRIAN) DAN PELATIHAN (LATIHAN KADER 2) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS

(Studi Kasus Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi Komisariat FIAI UII Periode 2016/2017 M)

MUHAMMAD LUTHFI NURROHMAN
13423146

Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi (HMI MPO) Komisariat FIAI UII adalah salah satu kesatuan dari HMI yang berada di Fakultas pada suatu Perguruan tinggi tertentu. HMI MPO FIAI UII yang mana sebagai bagian kecil dari HMI ini pernah mengalami pasang surutnya aktifitas Perkaderan dan Perjuangannya, hal ini terjadi tentunya berkaitan dengan Perngurus organisasi sebagai SDM penopang didalamnya. Namun jika dilihat dari 4 tahun kebelakangan ini HMI MPO FIAI UII berangsur mengalami peningkatan dan hal ini juga dipengaruhi oleh SDM didalamnya yang mana dimanajemen dengan sebaik mungkin melalui pendidkan dan pelatiahn didalamnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan dampak terhadap Implementasi Kursus dan Pelatihan dalam Peningkatkan Kinerja Pengurus Oganisasi HMI MPO FIAI UII melalui pertanyaan penelitian yaitu bagaimana dampak kinerja setelah mengikuti kursus dan pelatihan. Penelitian ini ditujukan pada organisasi HMI MPO FIAI UII dikarenakan organisasi tersebut merupakan salah satu organisasi yang sedang berkembang dan sedang giat dalam mengelola Sumber Daya Manusianya. Penelitian kualitatif digunakan sebagai desain utama dalam menggali informasi yang ada dilapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan dokumentasi (data primer) dan meninjau dari hasil penelitian terdahulu dengan maksud untuk kepentingan penelitian sebagai data skunder. Berdasarkan hasil penelitian, kursus dan pelatihan yang di terapkan pada organisasi nirlaba HMI MPO FIAI UII memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi dan berimplikasi positif terhadap kemajuan organisasi, namun penerapan kursus dan pelatihan tersebut belum begitu maksimal.

Kata Kunci: Kursus, Pelatihan, Kinerja, HMI MPO FIAI UII

ABSTRACT

IMPACT OF COURSES (ORGANIZATION COURSES, SKILL COURSES, AND STATE COURSES) AND TRAINING (EXERCISE CADER 2) IN IMPROVING PERFORMANCE PERFORMANCE

(Case Study of Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi Board
of Commissioners FIAI UII Period 2016/2017 M)

MUHAMMAD LUTHFI NURROHMAN
13423146

Himpunan Mahasiswa Islam Majelis Penyelamat Organisasi (HMI MPO) Komisariat FIAI UII is one unity of HMI who are in the Faculty at a certain Higher Education. HMI MPO FIAI UII which as a small part of this HMI has experienced ups and downs of activities Perkaderan and Struggle, this happens certainly related to Pergurus organization as human resources support therein. However, if viewed from 4 years of this HMI MPO FIAI UII gradually increased and this is also given by human resources in which which is managed as possible through education and pelatiahn in it. The purpose of this study is to elaborate on the Implementation of Courses and Training in Improving the Management Performance of Organization HMI MPO FIAI UII through research question is how the performance after following the course and training. This research is aimed at organization HMI MPO FIAI UII happen organization which is one of organization which is developing and being active in power of human resources. Qualitative research is used as the main design in the existing information field by using data methods such as, observation data and documentation. Based on the results of the study, the courses and training that apply to the non-profit organization HMI MPO FIAI UII has an influence in improving the performance of organizational board and positive implications for organizational progress, but the implementation of the course and training is not maximized.

Keywords: Courses, Training, Performance, HMI MPO FIAI UII

**KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 Th.1987

Nomor : 0543b/U/1987

TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Pendahuluan

Penelitian Transliterasi Arab – Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama. Badan Litbang Agama. Yang pelaksanaannya di mulai tahun anggaran 1983/1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu di bahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pemikiran para ahli agar dapat di jadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab – Latin memang di hajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di pergunakan untuk menuliskan kitab Agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadist), msementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf Latin untuk menuliskan bahasanya. Karena Ketiadaan pedoman uang baku, yang dapat di pergunakan untuk umat Islam di Indonesia yang merupakan mayoritas bangsa Indonesia ,transliterasi Arab – Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara Nasioanal.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah di bahas beberapa makalah yang disajikan oleh para Ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut di bahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab – Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H.Sawabi Ihsan, M.A, 2) Ali Audah, 3) Prof.Gazali Dunai, 4) Prof. Dr. H. B.Jassin, dan 5) Drs. Sudarno, M.Ed.

Dalam pidato pengarahannya Tanggal 10 Maret 1986 pada seminar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena :

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Pengetahuan Keislaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengalaman agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman Transliterasi Arab–Latin yang baku telah lama di dambakan karena sangat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak Semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama , khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama,dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama ,dan Instansi lain yang ada hubungannya dengan kelecturan,sangat memerlukan pedoman yang baku tentang Transliterasi Arab-Latin yang dapat di jadikan acuan dalam penelitian dan pengalih hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda,Usaha penyeragamannya sudah pernah di coba,baik oleh instansi maupun perorangan,namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh,di pakai oleh seluruh umat islam di Indonesia. Oleh karena itu dalam usaha mencapai keseragaman,seminar menyepakati adanya pedoman Transliterasi Arab – Latin baku yang dikuatkan dengan suatu Surat Keputusan Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk di gunakan secara Nasional.

Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman Transliterasi Arab – Latin ini di susun dengan prinsip sebagai berikut :

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Di Sempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “ satu fenom satu lambang”.
3. Pedoman Transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab - Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman Transliterasi Arab - Latin ini meliputi :

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf Syamsiyah dan Qomariyah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda , dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ŝa	ŝ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ŝad	ŝ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ďad	Ď	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ ...	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ ...	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	- kataba
فَعَلَ	- fa'ala
ذُكِرَ	- zukira
يَذْهَبُ	- yazhabu
سُئِلَ	- su'ila
كَيْفَ	- kaifa
هَوَّلَ	- haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
أَ ...	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
إَ ...	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
وُ ...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

a. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

b. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

c. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - rauḍah al-aṭfāl

-- rauḍatul aṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّارَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah

-al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةُ - talḥah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْبِرِّ	- al-birr
الْحَجِّ	- al-ḥajj

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- ar-rajulu
السَّيِّدُ	- as-sayyidu
الشَّمْسُ	- as-syamsu
الْقَلَمُ	- al-qalamu
البَيْعُ	- al-badī'u
الْجَلَالُ	- al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuzūna
النَّوْءُ	- an-nau'
شَيْئٌ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أُمِرْتُ	- umirtu
أَكَلَ	- akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim

dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ Wa auf al-kaila wa-almīzān

Wa auf al-kaila wal mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursahā

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حُجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistaṭā’a ilaihi sabīla

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā’a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ Wa mā Muhammadun illā rasl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا
Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī
bibakkata mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ
Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-
Qur'ānu

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihil
Qur'ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ
Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn

Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
Alhamdu lillāhi rabbil al-'ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ
Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا
Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ
Wallāha bikulli syai'in 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh.

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنُسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ. وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ

Alhamdhuilillahirabbil'alamin, puja dan puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena atas Rahmat dan pertolongannya segala niat baik hamba dapat terlaksana sehingga samapilah pada tahap ini yaitu penyelesaian tugas akhir dalam rangka *tolabul 'ilmi*. Sholawat beriringan salam senantiasa tertuju kepada Bagina Nabi Muhammad SAW yang karena perjuangan dan tauladannya islam bisa sampai pada saat ini sebagai agama yang lurus dan menyelamatkan manusia dari *kejahiliyyahan* bagi orang-orang yang beriman. Semoga seluruh umatnya kelak mendapatkan *syafa'at di yaumil qiyamah*. Aamiin...

Tugas akhir berupa skripsi ini adalah karya ilmiah sebagai syarat menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 pada Program Studi Ekonomi Islam di Universita Islam Indonesia. Karya ilmiah ini juga merupakan bagian dari pembuktian penulis telah mampu menyelesaikan Studi Ekonomi Islam di Universitas Islam Indonesia berkat bantuan pembimbing dan rekan-rekan lainnya. Oleh karenanya penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan kemurahan kepada hambaNya, tanpaNya hamba hanyalah manusia yang tak berarti dimuka bumi ini. Tak lupa juga kepada Rosul Allah Muhammad SAW atas

perjuangannya dapat menikmati cahaya ilmu dan akhlak yang terbingkai dalam Al-Qur'an dan As-sunnah.

2. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda H. Wahib Dahlan dan Ibunda Hj. Sapti Nurhayati yang keduanya selalu memberikan dukungan moril maupun materil dan do'a terbaik kepada penulis sehingga dalam perjalanan *tolabul 'ilmi* ini penulis selalu diberikan kemudahan oleh Allah SWT.
3. Kakak dan adik yaitu kak M. Fathurrohman, adik M. Arif Irfani, adik M. Sulthon Nurfaiz yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan penulis yang tak henti-hentinya.
4. Bapak Nandang Sutrisno, SH., M.Hum., LL.M., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan pendidikan program sarjana strata satu.
5. Bapak Dr. Tamyiz Mukharrom, MA, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Dr. Dra. Rahmani Timorita Yulianti, M.Ag. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam sekaligus Dosen yang telah memberikan fasilitas terbaik pada program studi penulis yaitu Ekonomi Islam dan juga atas kemurahan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga.
7. Bapak H. Nur Kholis, S.Ag, M.Sh.Ec. selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dosen penulis yang selalu sabar dan solutif dalam membimbing tugas akhir maupun pada saat proses belajar mengajar.
8. Segenap pengurus organisasi HMI MPO FIAI yang telah mengizinkan dan membenatu penelitian penulis.
9. Segenap teman-teman HMI MPO FIAI UII.
10. Kakak sepupu Irga Triarja yang membantu dalam menyusun penelitian ini.
11. Sahabat terbaik penulis, Iwan Wahyuddin, Ahmad Muthahar, Zulqarnain, Ahmad Ridha Jafar, Anasti Limbong dan Ipang Abdul Gopar.
12. Teman-teman Ekis D tahun angkatan 2013 yang tak bisa disebutkan satu-persatu.
13. Teman-teman jurusan seangkatan (2013) yang tak bisa disebutkan satu-persatu.

14. Segenap pihak yang telah berjasa selama penulis menempuh Program Studi Ekonomi Islam yang tak bisa disebutkan satu-persatu.

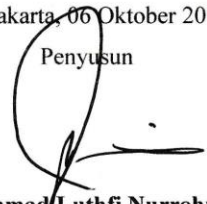
Seperti pribahasa "*Tak ada gading yang tak retak*" atau dapat diartikan setiap manusia pasti memiliki kekurangan tak terkecuali bagi penulis dalam menyusun penelitian ini maupun selama dalam proses belajar mengajar di kampus perjuangan ini, banyak kekurangan dan kesalahan, masih belum sesuai dengan harapan orang tua maupun masyarakat. Namun inilah hasil dari sebuah proses panjang yang telah penulis tempuh dengan sebaik-baiknya. Kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata, harapannya apa yang telah penulis persembahkan dalam menyelesaikan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi khalayak orang. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin*.

Billahitaufiq Walhidayah

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Yogyakarta, 06 Oktober 2017

Penyusun


Muhammad Luthfi Nurrohman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN REKOMENDASI PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	viii
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	x
KATA PENGANTAR	xxi
DAFTAR ISI.....	xxiv
DAFTAR TABEL	xxvii
DAFTAR GAMBAR	xxviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	5
 BAB II KERANGKA TEORI.....	 7
A. Telaah Pustaka	7
B. Landasan Teori	17
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDMI)	17
a. Pengertian MSDMI.....	17
b. Tujuan MSDM.....	20
c. Fungsi MSDM	21

d. Pengembangan SDM	23
e. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi pendayagunaan SDM	24
f. Perbedaan Manajemen Konvensional dengan Manajemen Islami ..	25
2. Teori Kursus dan Pelatihan	28
a. Pengertian kursus dan pelatihan	28
b. Tujuan kursus dan pelatihan	29
c. Metode pelatihan sumber daya manusia.....	32
d. Indikator kursus dan pelatihan.....	34
3. Teori Kinerja	36
a. Pengertian kinerja	36
b. Tujuan dan sasaran kinerja	37
c. Dimensi kinerja.....	38
d. Hubungan Peningkatan kualitas SDM dengan kinerja	41
e. Peingkatan kinerja	43
f. Faktor-faktor yang mempengaruhi SDM	52
1) Faktor Internal	52
2) Faktor eksternal	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
A. Jenis dan Sifat Penelitian	56
B. Metode Penentuan Subjek	56
C. Lokasi Penelitian	57
D. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	57
1. Sumber Data.....	57
2. Metode Pengumpulan Data.....	58
E. Metode Analisis Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Organisasi HMI MPO FIAI UII.....	61
1. Sejarah Himpunan Mahasiswa Islam.....	61
2. Asas, Tujuan dan Sifat	66
3. Status dan Identitas	67

4. Keanggotaan	67
5. Struktur Organisasi	67
6. Kesekretariatan	67
7. Keuangan	68
8. Atribut Organisasi	68
9. Struktur Pengurus HMI MPO FIAI UII Periode 2016/2017	68
B. Desain Kursus dan Pelatihan pada Organisasi HMI MPO FIAI UII	72
1. Model Pendidikan Pelatihan Umum	72
a. Latihan Kader 2	72
2. Model Pendidikan Pelatihan Khusus	74
a. Kursus Keorganisasian	74
b. Kursus Keahlian	76
c. Kursus Kedisiplinan	77
C. Implementasi Kursus dan Pelatihan pada Organisasi HMI MPO FIAI UII ..	74
1. Analisis kebutuhan	82
2. Program pelatihan	82
3. Validasi	84
4. Penerapan program	84
5. Evaluasi	90
D. Dampak Kinerja Pengurus Setelah Mengikuti Kursus dan Pelatihan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
RIWAYAT HIDUP	103
DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Dilakukan oleh Penulis.....	11
Tabel 2.1. Perbandingan Manajemen Konvensional dengan Manajemen Berbasis Islami.....	26
Tabel 3.1 Daftar Subjek Informan.....	57
Tabel 4.1. Program Kursus dan Pelatihan.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Skema Model Perkaderan.....	71
Gambar 4.2. Pendidikan Pelatihan Umum (LK 1-LK 2) Selama 4 Tahun Terakhir.....	89
Gambar 4.3. Perbandingan Pendidikan Pelatihan Khusus Selama 4 Tahun Terakhir.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Himpunan Mahasiswa Islam yang kemudian disingkat HMI merupakan organisasi yang didirikan pada 05 Februari 1947 dengan azas islam yang mana pada realitas sejarahnya memiliki latar belakang berdirinya yaitu untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia dan membawa pesan perkaderan dan perjuangan untuk mengakselerasi perubahan masyarakat yang konstruktif menuju tata sosial yang lebih baik. Karena itu, gerak HMI harus selalu mengarah pada cita ideal masyarakat yang diridhoi Allah SWT., sebagai perwujudan sosiologis tujuan HMI (Himpunan Mahasiswa Islam, 2009).

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 *ulul albab*. Untuk melahirkan sosok kader-kader semacam itu dibutuhkan sistem perkaderan yang komprehensif dan dinamis, yang secara konseptual dan operasional tetap berpijak pada acuan dasar organisasi (Himpunan Mahasiswa Islam, 2009).

HMI Majelis Penyelamat Organisasi (MPO) Komisariat FIAI UII adalah salah satu komisariat yang memiliki tugas dari pada mewujudkan tujuan organisasi HMI MPO. Dalam merealisasikan dari pada tujuan organisasi tersebut maka disyaratkanlah adanya kader-kader yang berkualitas yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya seperti yang sudah diterangkan pada Pendahuluan dari Pedoman Perkaderan HMI MPO. Kader-kader inilah yang nantinya akan memiliki peran penting dalam meralisasikan dari pada tujuan organisasi tersebut.

FIAI UII Sebagai salah satu Komisariat yang mana dalam Anggaran Rumah Tangga Pasal 31 (Himpunan Mahasiswa Islam, 2009) mengartikan bahwa Komisariat merupakan kesatuan organisasi pada suatu Perguruan Tinggi/Fakultas/Jurusan, atau beberapa Fakultas/Jurusan pada perguruan tinggi yang sama yang dibentuk oleh Pengurus Cabang. Didalam Komisariat juga diharuskan adanya sebuah pengurus yang diterangkan dalam pasal 31 dengan definisi Pengurus Komisariat adalah badan tertinggi dalam struktur kepemimpinan HMI ditingkat Komisariat; dengan tugas dan kewajiban dalam pasal 33 yakni melaksanakan Keputusan-keputusan Pengurus Cabang dan

Ketetapan-ketetapan Rapat Anggota. Maka dengan demikian komisariat adalah sebuah kesatuan organisasi pada suatu Fakultas yang mana segala kepentingan organisasi dijalankan oleh sebuah pengurus dengan tugas dan kewajiban melaksanakan kepurusan-keputusan Pengurus Cabang dan ketetapan-ketetapan Rapat Anggota.

Seperti yang diterangkan dalam pengantar Pedoman Perkaderan diatas, HMI didirikan sebagai organisasi Perkaderan dan Perjuangan dengan tugas dan tanggung jawabnya terhadap terbentuknya tata sosial yang lebih baik maka, Komisariat FIAI UII harus memiliki Pengurus yang berkualitas, relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga Komisariat FIAI UII dapat mewujudkan tujuannya dengan sebaik mungkin.

Pembentukan pengurus yang sesuai dengan cita-cita organisasi maka dibutuhkan sebuah pembekalan yang dapat mengakomodir kebutuhan dari pada tugas seorang pengurus. Pembekalan tersebut dapat berupa transformasi nilai-nilai melalui pendidikan dan pelatihan yang sudah diformulasikan dalam sebuah pedoman HMI yang dinamakan dengan Pedoman Perkaderan. Hal ini dikarenakan HMI menyadari dalam mencapai sebuah tujuan diperlukan proses yang panjang dan harus dilakukan dengan terus-menerus maka perlunya menyiapkan skema yang sedemikian rupa guna melangsungkan misi perkaderan dan perjuangannya.

Namun dalam dinamika sejarahnya, sistem perkaderan yang dikembangkan HMI tidak hanya berimplikasi konstruktif dalam mencapai tujuan HMI. Namun demikian, kadang-kala tidak bisa dipungkiri adanya distorsi pemahaman, operasionalisasi ataupun manajemen dan metodenya, sehingga perkaderan yang berlangsung bukannya mendekatkan proses perkaderan pada tujuan HMI, tetapi malah sebaliknya, destruktif terhadap tujuan organisasi. Karena itu, dalam pelaksanaan sistem perkaderan sangat diperlukan kajian kritis-inovatif terhadap proses perkaderan, sehingga diharapkan mampu mengantisipasi terjadinya distorsi (Himpunan Mahasiswa Islam, 2009).

Berkaitan dengan hal diatas, HMI MPO FIAI UII dimungkinkan juga mengalami hal serupa seperti yang ada pada Pendahuluan Pedoman Perkaderan yang mana dalam implementasi dari pada proses perkaderannya memiliki kendala atau mengalami distorsi pemahaman, oprasionalisasi ataupun manajemen dan metodenya, sehingga perkaderan yang berlangsung bukannya mendekatkan proses perkaderan pada tujuan HMI, tetapi malah sebaliknya, destruktif terhadap tujuan organisasi. Hal ini diduga karena HMI MPO Komisariat FIAI UII pernah mengalami pasang surutnya Perkaderan dan Perjuangan didalamnya, sehingga Komisariat ini mengalami kevakuman dimasa lalunya. Namun jika dilihat dari 4 (empat) tahun periode kebelakang yaitu masa kepengurusan 2013/2014-2016/2017, HMI MPO Komisariat FIAI UII ini mulai berangsur mengalami peningkatan dalam segi kualitas, kuantitas, dan loyalitasnya. Hal ini dirasakan seiring Pengurus Komisariat mulai memperhatikan dan melaksanakan pendidikan-pendidikan yang ada pada Pedoman Perkaderannya. Namun hal ini juga bukan menjadi sebuah penentu apakah peningkatan tersebut dikarenakan keberhasilan dari pada pendidikan-pendidikan yang ada didalamnya, karena pada Pengantar Pedoman Perkaderannya pun tidak memungkiri terjadinya sebuah distorsi terhadap pemahaman, oprasionalisasi ataupun manajemen dan metodenya.

Penelitian terhadap pendidikan-pendidikan di HMI yang kemudian disebut sebagai penelitian tentang Kursus dan Pelatihan ini dilakukan untuk membuktikan bahwa apakah dengan mengikuti proses Kursus dan Pelatihan yang ada pada HMI berdampak terhadap kinerja pengurus HMI MPO Komisariat FIAI UII seperti yang terjadi pada masa periode kepengurusan 2013/2014-2016/2017 diatas. Jikalau memang berdampak maka Kursus dan Pelatihan yang ada pada HMI sudah memberikan solusi atas dinamika-dinamika yang ada pada tubuh HMI itu sendiri yang mana persoalan-persoalan perkaderan yang berkaitan dengan kinerja kepengurusan (menciptakan kader-kader berkualitas yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya) ini dapat teratasi dan kemudian tujuan dari pada HMI itu sendiri dapat terwujud sesuai dengan cita-citanya.

B. Rumusan Masalah

Mengenai Latar Belakang yang dibahas pada pembahasan sebelumnya yang membahas mengenai implikasi dari pada Kursus dan Pelatihan terhadap kinerja pengurus HMI MPO Komisariat FIAI UII, maka atas hal tersebut tersusunlah rumusan masalah sebagai pokok permasalahan yang harus dibuktikan dari penelitian ini, yaitu: Bagaimana dampak kinerja pengurus setelah mengikuti kursus dan pelatihan (Latihan Kader 2, Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian, dan Kursus Kedirian) yang ada di HMI?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tersusunlah tujuan penelitian yang akan dicapai, yaitu : Untuk mengetahui dampak yang timbul pada pengurus HMI MPO Komisariat FIAI UII setelah mengikuti kursus dan pelatihan (Latihan Kader 2, Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian, dan Kursus Kedirian).

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa harapan manfaat bagi pembaca diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Atas tersusunnya karya tulis ini mudah-mudahan dapat memberikan tambahan ilmu dan informasi yang bermanfaat bagi anggota/pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (MPO) atas pentingnya MSDM dalam organisasi sehingga dapat menjadi dorongan dalam meningkatkan kinerja roda organisasi.

2. Bagi akademisi

- a. Atas tersusunnya karya tulis ini semoga dapat memberikan informasi serta tambahan pengetahuan terhadap ilmu MSDM dan dapat menjadi perbandingan dengan karya tulis yang berkaitan lainnya.

- b. Dengan karya tulis ini semoga dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan teori manajemen SDM khususnya dalam hal implementasi pada institusi atau organisasi nirlaba maupun profit.

3. Bagi Penulis/Penyusun

Dengan tersusunnya karya tulis ini dapat digunakan untuk membantu dalam menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah ke dunia yang nyata.

4. Bagi masyarakat umum

Mudah-mudahan atas tersusunnya karya tulis ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan terkait pentingnya implementasi MSDM dalam kehidupan bermasyarakat.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan pada dasarnya berisi uraian secara logis tentang tahap-tahap pembahasan yang dilakukan. Adapun dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab, yaitu:

1. BAB I

Pendahuluan, merupakan bagian yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, serta sistematika pembahasan.

2. BAB II

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka yang didalamnya berisikan teoritis dan penelitian terdahulu.

3. BAB III

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian dari skripsi ini, yaitu menjelaskan ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, metode pemilihan sampel, jenis dan metode penelitian, kerangka pemikiran, metode analisis dan pengolahan data, metode pengumpulan data dan pedoman penulisan.

4. BAB IV

Bab ini memaparkan tentang gambaran umum organisasi dan tentang hasil yang telah dilakukan.

5. BAB V

Pada bab ini adalah penutup. Penutup merupakan bagian akhir penulisan. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran sebagai jawaban persoalan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Telaah Pustaka

Sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut, peneliti akan menggunakan penelitian-penelitian sebelumnya yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah sebagai pendukung maupun integrasi penelitian penulis. Dengan demikian penelitian yang akan dijalankan merupakan kelanjutan, peningkatan atau penyempurnaan dari penelitian-penelitian sebelumnya, mengkritisi penelitian sebelumnya dan sekaligus menghindari adanya duplikasi dan plagiarisme dalam penelitian.

Sejauh ini penelitian yang membahas mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan kursus keorganisasian sebagai strategi meningkatkan kinerja pengurus organisasi telah banyak dibahas sebagai karya ilmiah. Dan untuk mendukung penelitian penulis agar lebih mendalam terhadap permasalahan yang diangkat, penulis berusaha melakukan review terhadap literatur yang relevan atas masalah yang menjadi obyek penelitian.

Penelitian-penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai pendukung penelitian penulis antara lain sebagai berikut;

Dari Tesis yang berjudul *Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi* (Rani, 2015) mendapatkan kesimpulan bahwa dilihat lebih detail terhadap keenam dimensi, terdapat lima dimensi yang menunjukkan gap lebih dari 5% sehingga memerlukan perubahan budaya organisasi sebagai strategi peningkatan SDM pada perusahaan tersebut. Kelima dimensi tersebut adalah Kepemimpinan Organisasi, Pengelolaan Karyawan, Perekat Organisasi, Penekanan Strategis dan Kriteria Sukses.

Dari jurnal yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren* (Haromain, 2013), dalam penelitiannya dengan menggunakan pendekatan kualitatif menyimpulkan bahwa Implementasi Pengembangan SDM pada Pondok Pesantren dilakukan melalui program-program berikut: (a) rekrutmen SDM, (b) program pendidikan dan pelatihan, (c) dan pembentukan budaya pesantren. Evaluasi pengembangan SDM pada pondok pesantren ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku SDM dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Pemanfaatan momen-momen pertemuan rutin serta penggunaan alat evaluasi berupa buku poin menjadi salah satu upaya yang dilakukan pondok pesantren untuk dapat mengontrol setiap proses yang dilakukan dalam mengembangkan SDM.

Dari jurnal dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Materi Pelatihan, 2003), merangkum bahwasannya “Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* merupakan sumber daya yang sangat penting dan menentukan jalannya suatu organisasi. Untuk itu perlu dilakukan manajemen SDM, yang pada dasarnya menyangkut; pengadaan pekerja, pemeliharaan pekerja dan pengembangan pekerja. Adanya manajemen SDM diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja, keadaan ini akan dapat dipertahankan apabila diimbangi adanya sistem ganjaran (*reward system*). Untuk memperoleh SDM yang berkualitas, organisasi perlu senantiasa melakukan pengembangan pekerjaannya melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang berupa *off the job side* maupun *on the job side*.”

Dalam Jurnal yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara*” oleh (Yulianti, 2015) menyimpulkan bahwasannya ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan di

Grand Fatma Hotel, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Metode pelatihan yang diadakan adalah menggunakan metode on the job training.

Pada tesis "*Pelatihan Pemberdayaan Karyawan untuk meningkatkan Kinerja karyawan Non-Staff pada Unit Produksi P MG*" yang ditulis oleh (Indriani, 2016) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan kualitatif yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan kinerja karyawan setelah diberi intervensi pemberdayaan karyawan.

Dalam tesis dengan judul *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping* (Evanita, 2013), menyimpulkan bahwa pelatihan adalah variabel memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di RSUD Lubuk Sikaping. Hal sesuai dengan penelitian Khairul Akhir (2011), Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2013), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pelatihan sesuai dengan kurikulumnya dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Jurnal dengan judul *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)* (Hanrahmawan, Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar), 2010), menyimpulkan bahwa dukungan revitalisasi manajemen pelatihan pada BLKI Makassar terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar, menunjukkan bahwa BLKI Makassar sangat mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Adapun persentase penempatan lulusan pelatihan di BLKI Makassar terhadap lowongan kerja sesuai Informasi Pasar Kerja di Kota Makassar berkisar antara 10,30 persen sampai dengan 16,48 persen pada lima tahun terakhir. Selanjutnya informasi penempatan lulusan berdasarkan data seksi penyelenggara dan pemasaran

BLKI Makassar yaitu pada tahun 2003 hanya 22,50 persen namun pada tahun 2008 justru naik secara signifikan sebesar 73,97 persen.

Jurnal dengan judul *“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta”* oleh (Mutmainah, 2013) memberikan kesimpulan antara lain; a). Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. b). Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. c). Peran supervisor mempunyai pengaruh positif dan signifikasinya terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi peran supervisor maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. d). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. e). Variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. f). Variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. g). Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh peran supervisor terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta.

Telaah pustaka diatas yang dikutip oleh penulis merupakan penelitian-penelitian terdahulu tentang manajemen sumber daya manusia yang mana dirasa sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Namun dalam hal implementasi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah institusi maupun organisasi tentunya berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan institusi dan organisasi terkait. Begitu pula implementasi manajemen sumber daya manusia yang sedang diteliti oleh penulis terkait implementasi dalam kursus keorganisasian guna meningkatkan kinerja pengurus organisasi HMI MPO Komisariat FIAI UII. Terkait dengan muatan implementasinya pun tentunya sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam mencapai maksud dan tujuan ingin implementasi manajemen sumber daya manusia pada organisasi terkait.

Untuk lebih jelas dan detail terhadap penelitian terdahulu dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Dilakukan oleh Penulis

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Kesimpulan
1.	Ni Made Sintya Rani	2015	Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi	Mendapatkan kesimpulan bahwa dilihat lebih detail terhadap keenam dimensi, terdapat lima dimensi yang menunjukkan gap lebih dari 5% sehingga memerlukan perubahan budaya organisasi sebagai strategi peningkatan SDM pada perusahaan tersebut. Kelima dimensi tersebut adalah Kepemimpinan Organisasi, Pengelolaan Karyawan, Perkat Organisasi, Penekanan Strategis dan Kriteria Sukses.
2.	Haromain	2013	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren	Dalam penelitiannya dengan menggunakan pendekatan kualitatif menyimpulkan bahwa Implementasi Pengembangan SDM pada Pondok Pesantren dilakukan melalui program-program berikut: (a) rekrutmen SDM, (b) program pendidikan dan pelatihan, (c) dan pembentukan budaya pesantren. Evaluasi pengembangan SDM

				pada pondok pesantren ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku SDM dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Pemanfaatan momen-momen pertemuan rutin serta penggunaan alat evaluasi berupa buku poin menjadi salah satu upaya yang dilakukan pondok pesantren untuk dapat mengontrol setiap proses yang dilakukan dalam mengembangkan SDM.
3.	WHO (Materi Pelatihan)	2003	Manajemen Sumber Daya Manusia	Merangkum bahwasannya “Sumber daya manusia (SDM) atau <i>human resources</i> merupakan sumber daya yang sangat penting dan menentukan jalannya suatu organisasi. Untuk itu perlu dilakukan manajemen SDM, yang pada dasarnya menyangkut; pengadaan pekerja, pemeliharaan pekerja dan pengembangan pekerja. Adanya manajemen SDM diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja, keadaan ini akan dapat dipertahankan apabila diimbangi adanya sistem ganjaran (<i>reward system</i>). Untuk memperoleh SDM yang berkualitas, organisasi perlu senantiasa melakukan

				pengembangan pekerjaanya melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang berupa <i>off the job side</i> maupun <i>on the job side</i> .”
4.	Eli Yulianti	2015	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara	Menyimpulkan bahwasannya ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan di Grand Fatma Hotel, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Metode pelatihan yang diadakan adalah menggunakan metode <i>on the job training</i> .

5.	Ratih Indriani	2016	Pelatihan Pemberdayaan Karyawan untuk meningkatkan Kinerja karyawan Non-Staff pada Unit Produksi P MG	Menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan kualitatif yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan kinerja karyawan setelah diberi intervensi pemberdayaan karyawan.
6.	Leny Evanita	2013	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping	Menyimpulkan bahwa pelatihan adalah variabel memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di RSUD Lubuk Sikaping. Hal sesuai dengan penelitian Khairul Akhir (2011), Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2013), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap keinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pelatihan sesuai dengan kurikulumnya dan meningkatkan kompetisi yang dimiliki oleh para karyawan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
7.	Fitroh Hanrahmawan	2010	<i>Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar</i>	Menyimpulkan bahwa dukungan revitalisasi manajemen pelatihan pada BLKI Makassar terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar, menunjukkan bahwa BLKI Makassar

				sangat mendukung penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Adapun persentase penempatan lulusan pelatihan di BLKI Makassar terhadap lowongan kerja sesuai Informasi Pasar Kerja di Kota Makassar berkisar antara 10,30 persen sampai dengan 16,48 persen pada lima tahun terakhir. Selanjutnya informasi penempatan lulusan berdasarkan data seksi penyelenggara dan pemasaran BLKI Makassar yaitu pada tahun 2003 hanya 22,50 persen namun pada tahun 2008 justru naik secara signifikan sebesar 73,97 persen.
8.	Hestin Mutmainah	2013	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta	Memebrikan kesimpulan antara lain; a). Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. b). Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. c). Peran supervisor mempunyai pengaruh positif dan signifikasinya terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi peran supervisor maka akan semakin tinggi kepuasan

				kerja. d). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. e). Variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. f). Variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. g). Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh peran superviisor terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta.
9.	Muhammad Luthfi Nurrohman	2017	Dampak Kursus Dan Pelatihan (Latihan Kader 2, Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian, Dan Kursus Kediri) Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus HMI MPO Komisariat FIAI UII Periode 2016/2017 M)	Kursus dan Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi HMI MPO FIAI UII walaupun masih belum maksimalnya dalam hal implemetasinya. Hal ini dibuktikan bagi pengurus sudah mengikuti proses pendidikan LK 2, Kursus Keorganisaian, Kursus Keahlian dan Kursus Kediri lebih memiliki kemampuan dan kualitas yang menonjol dibandingkan

				dengan pengurus atau kader yang belum mengikuti kursus atau pelatihan tersebut. Selain itu, dibuktikan juga banyaknya kader HMI yang berperan aktif atau diminta untuk membantu dalam berbagai kegiatan organisasi baik itu internal kampus maupun eksternal kampus seperti DPM Universitas dan Fakultas, LEM Universitas dan Fakultas, Himpunan jurusan, Struktural-struktural dalam HMI dan lain-lain.
--	--	--	--	---

B. Landasan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

a. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia Islami

Kata atau istilah “manajemen” berasal dari kata dalam bahasa Inggris “*management*”, kata tersebut bukanlah merupakan kata asli bahasa Inggris, melainkan berasal dari kata dalam bahasa Italia “*maneggiare*” yang berarti menangani. Kata “*maneggiare*” itu berasal dari kata bahasa latin “*manus*” yang berarti “tangan”. Kemudian menjadi kata “*manage*” dalam bahasa Inggris pada abad ke 16; ini menurut etimologinya (ilmu asal kata), dan kata tersebut digunakan secara luas di kalangan militer di Inggris yang diartikan secara umum sebagai kegiatan melakukan pengendalian (*controlling*), memelihara atau memimpin (Syarif, 2016). Namun, secara istilah dapat kita jumpai dari beberapa definisi:

Menurut (Barthos, 2012) Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Syarif, 2016).

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. (Syarif, 2016).

Sedangkan berkenaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, islam lebih memandang aspek manusianya Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi. Sebagai mana islam memandang SDM melalui petikan ayat dalam surat An Najm. (Afzalur Rahman, 1995), (Suripto, 2012) :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm : 39).

Diriwayatkan dalam ayat tersebut bahwa salah satu cara untuk memperoleh sesuatu dari alam ini ialah melalui kerja keras. Semakin bersungguh-sungguh dia bekerja maka semakin banyak harta yang akan diperolehnya. Prinsip tersebut dijelaskan lagi didalam surat An Nisa’, melalui firman Allah SWT, yang artinya sebagai berikut :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ

وَأَسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

“Untuk lelaki ada bagian dari usaha yang dikerjakannya dan untuk wanita ada bagian pula yang dari usaha yang dikerjakannya.” (An Nisa : 32)

Dari ayat tersebut tersebut dapat diketahui bahwa setiap orang diberi ganjaran menurut apa yang telah mereka kerjakan. Siapa yang bekerja keras akan mendapat ganjaran menurut apa yang telah mereka kerjakan. Dengan demikian isi Al Quran, sesungguhnya memiliki aplikasi praktis pada keseluruhan bidang kehidupan manusia. Tidak hanya sebagai petunjuk ritual (Larasati, Fuad, 2010) persoalan metafisik dan pembinaan ketaqwaan personal saja akan tepai juga pada semua aspek kehidupan termasuk bidang ekonomi (Suripto, 2012).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di Negara maju maupun Negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Istilah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik organisasi public maupun swasta. (Faustino, 2000). Sumber daya manusialah yang sangat penting dan menentukan, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan. Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia (Snell, 2004) juga diartikan kemampuan manusia untuk mengelola sumber daya organisasi yang dimilikinya seperti bahan baku, uang, dan informasi, sehingga diperoleh kinerja yang baik (Suripto, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari berbagai prespektif, diantaranya prespektif politik, ekonomi, teknologi, dan sosial budaya. (Moses K.

Kiggundu, 1989). Dari berbagai prespektif tersebut, prespektif ekonomi memberikan pengertian yang lebih luas (Hani Handoko, 1998) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Suripto, 2012).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah (Syarif, 2016) :

1) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian (Syarif, 2016):

1) Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan dan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa mendatang. Melalui estimasi jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan oleh seluruh bagian-bagian kepegawaian dapat menyusun rencana secara lebih baik dalam hal-hal yang menjadi lingkup pekerjaannya, misalnya penarikan pegawai, seksi pegawai, dan lain sebagainya.

Milkovich dan Mahoney (1979) memberi definisi sebagai berikut: *“Human resource planning is systematically forecasts an organization future supply of and demand for employees”*

Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi.

Seorang penulis berpendapat bahwa fokus perhatian perencanaan Sumber daya Manusia ialah langkah-langkah tertentu

yang di ambil oleh manajemen yang lebih menjamin bahwa bagi organisasi yang tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat. Seperti yang di kutip oleh Dale Yoder memberi tekanan dalam *manpower planning* dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Kwantitas dan kualitas tenaga kerja.
- b. Tenaga kerja yang cukup dan tepat.
- c. Penyediaan suplai tenaga kerja yang cakap.
- d. Memastikan penggunaan tenaga kerja yang efektif.

Dale Yoder mengutip pula pendapat Edwin B Geister yang telah membandingkan aneka warna definisi manpower planning di mana disimpulkan bahwa dalam perencanaan tenaga kerja harus secara jelas diakui pentingnya hal-hal sebagai berikut:

- a. Penggunaan yang efektif.
- b. Perkiraan kebutuhan.
- c. Pengembangan kebijakan dan program untuk memenuhi kebutuhan.
- d. Mereview dan mengawasi proses keseluruhan.

2) Manfaat perencanaan sumber daya manusia

Dengan mengistimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, organisasi akan merencanakan dengan lebih baik kegiatan lainnya. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan setiap bagian organisasi untuk menempatkan orang yang tepat. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berguna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disetujui, tetapi juga menolong perusahaan untuk melaksanakan perencanaan jangka panjang dan jangka pendek.

Dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja, ada dua aktivitas yang harus dilakukan. Kedua hal tersebut adalah menetapkan kebutuhan tenaga kerja dan menentukan suplai tenaga kerja.

a. Kebutuhan tenaga kerja

Untuk dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja pada masa depan, maka pertama-tama harus dapat ditentukan rencana strategis perusahaan dan perkiraan tingkat kegiatan masa datang. Ada empat cara memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, yaitu: penilaian manajerial, analisis rasio kecenderungan, work study, analisis keahlian dan keterampilan.

b. Suplai tenaga kerja

Suplai tenaga kerja dapat ditentukan melalui perkiraan suplai internal dan perkiraan suplai eksternal. Perkiraan suplai tenaga kerja yang mungkin dapat tersedia di dalam perusahaan akan suplai internal dapat diperkirakan berdasar pada: analisa sumber daya yang ada, analisa pemborosan, penilain perubahan dalam kondisi kerja dan absensi, perkiraan hasil program pelatihan.

Proses manajerial berlangsung mulai dari peramalan, kemudian ke penyusunan program dan akan diakhiri oleh evaluasi dan control. Masukan dari proses manajerial diperoleh dari system data kepegawaian, serta keluarannya berupa pengesahan rencana pelaksanaan. Umumnya, proses perencanaan SDM mencakup tiga kegiatan yang satu sama lain merupakan urutan yang tidak dapat di balik, yaitu: peramalan (*forecasting*), penyusunan program (*programing*), dan evaluasi dan pengendalian.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan keuangan, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Atas dasar itulah maka faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dibina dan dikembangkan.

Dalam era globalisasi persaingan merupakan hal yang semakin nyata terjadi dan kita saksikan, terlebih ditambah dengan berkembangnya teknologi informasi yang begitu cepat dan semakin canggih. Terdorong oleh kondisi tersebut, setiap organisasi baik yang bergerak dalam lingkup industri maupun jasa, baik yang berorientasi pada *profit* ataupun *non-profit* dituntut untuk mampu menggerakkan serta memberdayakan sumber daya yang dimilikinya seoptimal mungkin guna memperoleh hasil yang terbaik.

Strategi pengembangan SDM merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, *skill* dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi agar mampu berkembang secara lebih dinamis. Manusia adalah unsur terpenting dalam sebuah organisasi, manusia adalah penggerak dan pengelola dari sumber daya organisasi yang ada, sehingga tidak berlebihan menjadikan sumber daya manusia sebagai unsur yang layak mendapat prioritas lebih dari sumber daya organisasi yang lainnya sehingga sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas yang terbaik, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang terbaik maka daya saing atas organisasi tersebut akan semakin tinggi.

e. Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pendayagunaan SDM

Pendayagunaan SDM akan berlangsung efektif dan efisien karena Perencanaan SDM harus dimulai dengan kegiatan pengaturan kembali atau penempatan ulang (*restaffing/replacement*) SDM yang dimiliki. Penempatan ulang dimaksudkan agar setiap dan semua SDM yang dimiliki bekerja pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan kata lain setiap jabatan/pekerjaan dilaksanakan oleh SDM yang *kualifaid*, yang dapat memberikan kontribusi maksimal pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Kristiadi (1994) mengemukakan, peningkatan kualitas SDM juga merupakan tuntutan yang tumbuh sebagai akibat perkembangan pembangunan yang makin cepat dan kompleks. Perkembangan ekonomi, industrialisasi, arus informasi, dan perkembangan iptek yang pesat makin membuat kualitas SDM sangat dibutuhkan. Pemerintah Indonesia telah menetapkan pembangunan SDM melalui empat jalur kebijaksanaan yaitu:

- a. Peningkatan kualitas hidup yang meliputi kualitas manusia seperti jasmani, rohani maupun kualitas kehidupan.
- b. Peningkatan kualitas SDM yang produktif dan upaya penyebarannya.
- c. Peningkatan SDM yang berkembang dalam memanfaatkan, mengembangkan, dan penguasaan iptek.
- d. Pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat yang mendukung peningkatan kualitas SDM.

Peningkatan kualitas SDM ini dilakukan dengan menambah program-program kepelatihan kepada seluruh karyawan yang ada. Dengan adanya program pelatihan karyawan di dalam training center maka perusahaan akan menghasilkan SDM kompeten yang sesuai dengan kebutuhan industri dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

f. Perbedaan Manajemen Konvensional dengan Manajemen Islami

Dalam perkembangannya, walaupun manajemen ditemukan oleh dunia barat, tetapi seiring berkembangnya dunia industri, manajemen dikenal dan diterapkan oleh hampir seluruh perusahaan atau organisasi diseluruh dunia. Manajemen yang dikembangkan oleh para ahli dari barat seperti Amerika Serikat, sudah tentu dilandasi oleh pandangan barat, dan mengandung nilai-nilai yang diyakini dan dianut para ahli yang mengembangkannya. Sebagai contoh dalam peradapan Barat, Eropa dan Amerika, sains dipisahkan dari agama. Hal ini merupakan warisan pertentangan antara nilai-nilai agama kristen yang dikembangkan dengan

ilmu pengetahuan berdasarkan pada rasionalitas yang berkembang sejak saat masa perpecahan (Aziziyah, 2014).

Perbedaan antara manajemen Barat dengan manajemen yang didasarkan pada Islam terletak pada pengelolaan perusahaan untuk menngoptimalkan suber daya manusia, sehingga keuntungan yang dihasilkan pekerja maksimum. Hasil yang diperoleh digunkan untuk memenuhi kebutuhan fisik pekerja tanpa memperhatikan kebutuhan spiritualitas. Pengabaian aspek spiritualitas mengakibatkan pekerja menjadi stress atau tertekan karena ketika bekerja selalu didasarkan oleh kebutuhan materi seperti target pekerjaan. Tidak jarang pula, ketika spiritualitas diabaikan terjadi penyimpangan (pencurian, penggelapan, tindakan asusiala dll) oleh pekerja sehingga mengganggu kegiatan oprasional perusahaan (Aziziyah, 2014).

Berbeda dengan manajemen berbasis islam. Manajemen islam menggunakan norma-norma yang berlandaskan Al Qur'an dan Hadist dalam penerapan manajemen SDM. Ketika aturan berdasarkan kepada Firman Allah dan Hadist maka manajemen berfungsi sebagai alat atau mekanisme yang mengacu pada ketauhidan, nubuwah (*siddik*, benar, dan amanah), Khalifah (kepemimpinan), ma'ad (mendapatkan keuntungan dunia dan akhirat). Dijalankan dengan prinsip kepemilikan, kebebasan beraktifitas, keadilan social, sehingga tercipta aktivitas ekonomu yang berakhlak islami. Akhlak dalam perilakuk islam disebut sebagai itqan (tekun) dan ihsan (baik dan professional) (Aziziyah, 2014).

Berikut perbedaan antara manajemen Konvensional dengan manajemen berbasis Islam.

Tabel.2.1.
Perbandingan Manajemen Konvensional dengan Manajemen Berbasis Islam

Perbedaan	Manajemen Konvensional	Manajemen Berbasis Islam
Konsep	a) Memanfaatkan	a) Memanfaatkan

	sumberdaya untuk memperoleh hasil yang maksimal. b) Memisahkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi terutama dalam hal ibadah (skuler).	sumberdaya dengan prinsip-prinsip Islam (ketauhidan, keadilan, <i>nubuwah</i>, <i>khalifah</i> dan <i>ma'ad</i>). b) Terjadi kesatuan antara pekerjaan dengan kehidupan (beribadah dan berkerja).
Sumber	a) Rasionalisme b) Empirisme	a) Al Qur'an b) Al Hadist c) Rasionalisme
Rekriutmen	Mencari pelamar yang potensial secara kualitas.	Mencari pelamar yang kompeten secara kualitas dan religius (sholat, zakat dan pilar islam lainnya).
Seleksi	Proses seleksi dijalankan dengan serangkaian tes untuk menguji kemampuan atau kompetensi dari kandidat.	Serangkaian tes yang dijalankan tidak hanya untuk mengetahui kepribadian atau perilaku Islam (pengamalan Islam dalam kehidupan kandidat) sehingga diperoleh sikap yang amanah.
Kontrak Kerja	Kontrak kerja hanya sebagai bentuk legalisasi penerimaan pekerja.	<i>Ijarah</i> merupakan perjanjian kerja didasarkan pada ketentuan kerja (waktu, tenaga, dan kemampuan yang dicurahkan oleh pekerja), jenis pekerjaan, waktu kerja, upah yang dibayarkan saat

		bekerja.
Penilaian Kinerja	Penilaian kinerja hanya dengan melihat kinerja dan hasil dari seorang pekerja.	Penilaian kinerja meliputi dua aspek yaitu kinerja yang telah dilakukan, dan perilaku Islami dari pekerja. Penilaian dikelompokkan menjadi tiga kategori; rencana, kontraktor, dan control.

Sumber : Skripsi Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta, oleh Mei Sulastri Sonya Aziziyah.

2. Teori Kursus dan Pelatihan

a. Pengertian Kursus dan Pelatihan

Kursus dan pelatihan adalah suatu langkah yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan bagi Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan maupun organisasi. Setiap perusahaan maupun organisasi pastinya menginginkan SDM dari organisasi tersebut dapat berkerja secara optimal demi menggapai dari tujuan perusahaan. Oleh karena itu biasanya setiap organisasi bila mana memiliki seorang pengurus baru akan segera mengarahkan pengurus tersebut untuk mengikuti kursus dan pelatihan sesuai yang ingin dibentuk oleh organisasi pada pengurus tersebut. Tanpa adanya arahan untuk mengikuti kursus dan pelatihan terhadap pengurus organisasi yang baru, pengurus tersebut justru akan terkendala kinerjanya dan tak sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut (Sihombing, 2001) kursus dan pelatihan adalah satuan pendidikan luar sekolah yang terdiri atas sekumpulan warga masyarakat yang memberikan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental bagi warga belajar. Kursus sebagai salah satu satuan pendidikan pada jalur pendidikan luar sekolah tugas kelembagaan untuk merealisasikan tujuan

pendidikan luar sekolah. Peraturan Pemerintah No.73 tahun 1991 tentang pendidikan luar sekolah, Pasal 2, ayat 1, yaitu bertujuan untuk “ melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya”.

Sedangkan dalam penjelasan pasal 26 ayat 5 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan adalah bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembangan kepribadian profesional (Presiden Republik Indonesia, 2003).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kursus dan pelatihan adalah sarana yang dapat digunakan untuk mengedukasi masyarakat secara umum maupun bagi SDM didalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Kursus dan pelatihan sebagai pendidikan non formal dapat diadakan berdasarkan kebutuhan dari peserta kursus dan pelatihan disuatu organisasi maupun masyarakat. Selain itu, terdapat juga lembaga-lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan sendiri memberikan pendidikan kursus dan pelatihan yang mana bentuk dan rangkaian kursusnya sudah terdapat dalam agenda kegiatan disebuah lembaga kursus dan pelatihan tersebut (Moekijat, 1991).

b. Tujuan Kursus dan Pelatihan

Menurut Simamora (2006) tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan kedalam tujuh bidang (Rahman, 2016) antara lain:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah meminimalkan masalah ini.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat teknologi baru secara efektif. Para manajer disemua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan kedalam organisasi secara sukses.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru seringkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk “*job competent*” yaitu mampu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah oprasional, para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Kelangkaan sumber daya finansal dan sumber daya teknologis (*human technological resources*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis. Barangkali keduanya terkait erat. Para manajer diharapkan mencapai seiring melebihi tujuan-tujuan yang menantang, kendatipun mencuat konflik 28 antar pribadi, standar dan kebijakan kabur, penundaan jadwal, kekurangan, tindak ketidak hadiran dan putaran karyawan yang tinggi, serta berbagai kendala lainnya.
5. Mempersiapkan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dalam pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerja berikutnya dijenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi

pekerjaan karyawan saat ini keposisi atau pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama dipekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan produktivitas karyawan. Karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasi yang 29 lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Sedangkan menurut Ashar (2001) tujuan kursus dan pelatihan yang ingin dicapai oleh organisasi terhadap sumber daya manusianya adalah sebagai berikut (Septian, 2015) :

1. Meningkatkan kinerja dan produktivitas.
2. Meningkatkan mutu pegawai.
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.
4. Meningkatkan semangat kerja.
5. Mempertahankan pegawai.
6. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Menghindari keusangan.
8. Menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

c. Metode Pelatihan Sumber Daya Manusia

Metode kursus dan pelatihan dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya yang dikemukakan oleh Subekhi & Januar (2012), berikut beberapa metode pelatihan (Rahman, 2016) :

1. *On the job training*

Para peserta latihan berkerja di tempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode tersebut dibedakan dalam dua cara. Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekkannya. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

2. *Vestibule*

Metode latihan dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasa diselenggarakan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

3. *Demonstration and example*

Metode latihan dengan cara peragaan. Cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, dimana metode ini sangat efektif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya, bahkan jika perlu boleh dipraktekkan.

4. *Simulation*

Merupakan situasi atau pekerjaan ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tetapi hanya tiruan saja.

5. *Apprenticeship*

Suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukaran sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar. Metode studi kasus yaitu pelatih memberikan suatu kasus untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan. Metode diskusi yaitu dilakukan dengan melatih peserta untuk berani berpendapat dan meyakinkan orang lain akan pendapatnya. Metode seminar yaitu bertujuan melatih peserta mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima atau menolak pendapat atau usul orang lain.

7. *Lecture* (ceramah atau kuliah)

Metode yang diberikan peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatat serta mempresentasikan.

8. *Conference* (rapat)

Pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi dengan mengemukakan ide dan sarannya untuk memecahkan masalah tersebut.

9. *Programmed instruction*

Peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram. Program ini meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dibentuk program pengerjaan yang mudah dipahami dan langsung berhubungan.

Raymond (2010) berpendapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan pelatihan yaitu penilaian kebutuhan, memastikan kesiapan pegawai untuk pelatihan, menciptakan lingkungan pembelajaran, memastikan transfer pelatihan, memiliki metode-metode yang tepat untuk pelatihan (Septian, 2015).

Sedangkan menurut Dessler (2004) program pelatihan terdiri dari lima langkah. Pertama, langkah analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis kebutuhan dan keterampilan calon yang akan dilatih, serta mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur dan tujuan prestasi. Langkah kedua, merancang instruksi untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas yang menggunakan teknik seperti pelatihan kerja langsung dan mempelajari dibantu dengan komputer. Ketiga langkah validasi, yaitu program pelatihan dengan menyajikan kepada beberapa pemirsa yang mewakili. Langkah keempat adalah menerapkan program tersebut, yaitu melatih pegawai yang ditargetkan. Kelima, adalah langkah evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai kegagalan atau keberhasilan program ini (Septian, 2015).

d. Indikator Kursus dan Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006), diantaranya sebagai berikut (Rahman, 2016) :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Selain itu, peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta latihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004) factor-faktor yang menunjang pelatihan kearah yang lebih efektif anatara lain (Septian, 2015):

1. Materi atau isi pelatihan.
2. Metode pelatihan.
3. Pelatih.
4. Peserta pelatihan.
5. Sarana pelatihan.

3. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut SA (1992) kinerja merupakan kumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, berifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampnan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang (Septian, 2015).

Sedangkan kinerja menurut (Wibowo, 2010) berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Mangkunegara (2006) juga ikut berpendapat mengenai pengertian kinerja yang lebih dahulu dibandingkan yang dikemukakan oleh Wibowo (2010) yang mana kinerja didefinisikan berdasarkan kata asalnya yaitu *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rahman, 2016).

Dari beberapa pengertian diatas mengenai kinerja maka penulis menyimpulkan bahawa kinerja adalah sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan atau pengurus organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga dapat memberikan hasil yang positif bagi organisasi maupun bagi individual pengurus atau karyawan atas prestasi yang diperolehnya. Tercapainya sebuah kinerja yang maksimal juga karena dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menyertai pengurus maupun karyawan yang sedang melaksanakan tugasnya, seperti; faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan, faktor kelompok atau rekan kerja, faktor sistem, dan faktor situasi.

b. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Rivai (2004) menyatakan tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi (Rahman, 2016):

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, dan pelatihan.

8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban diri karyawan.
11. Sebagai alat untuk umpan baik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

c. Dimensi Kinerja

Miner dalam Sudarmanto (2009), mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu (Rahman, 2016):

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan menurut Suyadi (2008) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu (Septian, 2015):

1. Penilaian umum

Penilaian umum merupakan penilaian terhadap kinerja pegawai yang meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerja sama, tanggung jawab, sikap dan inisiatif.

a) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan berkaitan dengan produktivitas pegawai. Hal ini berkaitan dengan kuantitas hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tentunya kinerja pegawai bersangkutan harus dinilai baik, selama mutu setiap pekerjaan juga baik.

b) Kualitas pekerjaan

Seorang pegawai harus mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan. Misalnya, seorang pengetik yang berkinerja baik, dia akan dan harus mengecek ulang hasil pekerjaannya secara teliti sebelum diserahkan kepada atasannya. Pegecekan oleh dirinya atas hasil pekerjaannya adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Hal ini mempengaruhi kinerja pengetik yang bersangkutan.

c) Pengetahuan atas tugas

Pengetahuan seorang pegawai tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya tugas seorang sekretaris antara lain, selain pengetikan surat yang tidak boleh salah ketik juga melaksanakan system dokumentasi yang handal untuk surat-surat keluar dan surat-surat yang masuk, untuk memudahkan pencarian dokumen bila sewaktu-waktu diperlukan. Hal ini perlu dinilai karena mempengaruhi efisiensi pekerjaan administratif para manajer.

d) Kerjasama

Kemampuan bekerja seorang pegawai dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerja. Seorang pegawai yang tidak dapat berkerjasama dengan pegawai lain cenderung mempunyai kinerja yang tidak baik. Mengapa?,

karena berkerjasama mencerminkan saling percaya antar teman. Seorang pegawai yang tidak dapat berkerjasama secara kolektif dengan koleganya, umumnya berkinerja tidak baik.

e) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan dari sifat komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seseorang peserta organisasi lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Misalnya, seorang petugas di laboratorium yang andal ia mampu mengatur jadwal kerjanya, sebagai hasil pekerjaan maksimal.

f) Sikap

Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan, kemampuan menjaga dengan teman sekerja, dan kemampuan dalam berkerjasama.

g) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjaga inisiatif pegawai maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

2. Penilaian keterampilan

Penilaian keterampilan terdiri dari keterampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan dan kreatifitas.

a) Keterampilan teknis

Keterampilan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang pegawai harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

b) Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.

Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

c) Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi variabel yang harus dinilai dalam menilai kinerja terutama bagi pegawai yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk berkerja lebih baik.

d. Hubungan Peningkatan Kualitas SDM dengan Kinerja SDM

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan (Kartikandari, 2002 dalam Husnawati, 2006). Faktor-faktor internal seperti motivasi, tujuan, harapan dan lain sebagainya, sementara faktor-faktor eksternal seperti lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Menurut (Husnawati, 2006) kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Rani, 2015).

Kualitas SDM merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi, karena kualitas SDM dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta anggota atau karyawan terhadap organisasi. Kualitas SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya kualitas SDM juga meumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Husnawati, 2006). Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas SDM dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 1997 dalam Husnawati, 2006), (Rani, 2015).

Pada umumnya setiap karyawan yang memiliki kualitas yang baik maka cenderung memiliki kinerja yang baik pula karena kedua hal tersebut sangat berkaitan. Jika dibandingkan antara kualitas dengan kinerja maka letak kualitas mempengaruhi terhadap kinerja yang dimiliki karyawan sedangkan kinerja yang dimiliki karyawan belum tentu menunjukkan kualitas dari pada karyawan tersebut. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (dalam Lang, 2012) dalam buku “Pengembangan Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek nonfisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan. Sedangkan menurut M. Dawam Raharjo (dalam Lang, 2012) dalam buku “Intelektual, Inteligensia dan perilaku politik bangsa” Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan dan kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Selain itu menurut Robbins (dalam Enifah, 2012) kualitas SDM dapat diukur dari keberhasilan peningkatan kemampuan teoritis, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan kemampuan konseptual, peningkatan moral dan peningkatan keterampilan teknis (Rani, 2015).

Dari pengertian diatas ditunjukkan bahwa kualitas sumber daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Berdasarkan hal itu peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara (Rani, 2015):

- a. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi.
- b. Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (*training*), seminar dan *workshop*.

e. Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja. *Armstrong (2004:29)* lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati (Wibowo, 2010).

Sementara itu, *Schwartz (1999:vii)* memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja. Di sini tampak bahwa *Schwartz* melihat manajemen kinerja hanya sebagai salah satu gaya manajemen, namun dari substansinya sebagai suatu proses komunikasi (Wibowo, 2010).

Dengan memperhatikan pandangan para pakar diatas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting manajemen kinerja. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja yang lalu. Menurut Bacal (1999:54) perencanaan kinerja merupakan proses di mana pekerja dan manajer berkerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan (Wibowo, 2010).

Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk *outcomes* atau manfaat. Sebagai kesimpulan proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerjaan akan sejalan dengan tujuan dan sasaran unit kerja dan perusahaan. Pekerja akan memahami hubungan antara tanggung jawabnya dengan tujuan menyeluruh. Uraian tugas dan tanggung jawab akan dimodifikasi mencerminkan setiap perubahan dalam konteks pekerjaan (Wibowo, 2010).

Dalam peningkatan Kinerja SDM (Alwi, 2012) menyatakan bahwa manajemen harus selalu mencari, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, melalui perencanaan SDM kebutuhan tersebut secara sistematis dapat dipenuhi. Perencanaan SDM merupakan proses menentukan kebutuhan SDM tergantung pada karakteristik perusahaan dan orientasi strateginya. Terdapat tiga strategi dalam perencanaan SDM, yaitu (Rani, 2015):

1. Perencanaan SDM dan Orientasi strategik

SDM dalam suatu perusahaan diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap strategi *corporate* yang dijalankan oleh manajemen bagi pencapaian tujuan yang diharapkan. Melalui perencanaan, manajemen diharapkan mampu memperoleh SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan orientasi strategic organisasi.

2. Tahap perencanaan taktikal SDM

Perencanaan taktikal pada dasarnya merupakan proses penyebaran SDM dalam fungsi-fungsi dan jabatan yang ada dalam organisasi, modal dan material pada tingkat organisasi secara keseluruhan pada tingkat fungsional dan tingkat unit. Proses ini ditentukan oleh:

- a. Struktur Organisasi
- b. Kultur Organisasi / Budaya Organisasi
- c. Sistem Budget

3. Perencanaan Operasional SDM

Perencanaan operasional SDM berkaitan dengan perencanaan strategik yang telah disusun oleh top manajemen. Perencanaan SDM merupakan proses penentuan program-program yang spesifik terutama kebutuhan karyawan baik secara kualitatif maupun kuantitatif sebagai derivasi dari perencanaan strategic organisasi.

Forecasting kualitatif adalah prediksi masa depannya menggunakan pendapat para ahli. Sedangkan forecasting kuantitatif adalah prediksi masa depannya menggunakan analisa data secara matematis dan statistis (analisa time series, model ekonometri, survey statistik) (Mamik & Syarif, 2016).

Selain perencanaan diatas (Wibowo, 2010) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja* mengutarakan bahwa perencanaan kinerja juga harus mempertimbangkan :

a. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan elemen penting dan sering dilupakan dalam proses *review* kinerja. Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku pekerja dan penggunaan sebagai dasar untuk penilaian. Standar kinerja merupakan tolok ukur terhadap

mana kinerja diukur agar efektif. Standar kinerja harus dihibungkan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan.

Terdapat dua maksud diperlukannya standar kinerja. Pertama, membimbing perilaku pekerja untuk menyelesaikan standar yang telah dibangun. Apabila manajer menciptakan standar kinerja dengan pekerja dan memperjelas apa yang diharapkan, hal tersebut akan merupakan latihan yang berharga. Hal ini karena orang menginginkan melakukan pekerjaan yang dapat diterima.

Alasan kedua untuk standar kinerja adalah menyediakan dasar bagi kinerja pekerja dapat dinilai secara efektif dan jujur. Sampai standar kinerja dibuat, penilaian sering bias terhadap perasaan dan evaluasi subjektif. Tanpa memandang pendekatan dan bentuk yang digunakan dalam program *review* kinerja dan penilaian, proses klarifikasi dari apa yang diharapkan merupakan hal yang penting jika program berjalan efektif. Standar kinerja merupakan cara terbaik untuk melakukannya.

Dengan demikian, standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara efektif. Standar kinerja dipakai apabila tidak mungkin menetapkan target berdasarkan waktu. Pekerja juga harus tahu seperti apa wujud kinerja yang baik tersebut.

Standar kinerja membantu manajer dan pekerja agar lebih mudah memonitor kinerja dan digunakan sebagai dasar evaluasi. Sebuah organisasi harus mempunyai standar kinerja yang jelas dan dapat diukur.

- Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Maka standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk

mencapai atau melebihinya. Untuk itu, pekerja harus dilibatkan dalam menentukan standar. Standar yang baik disusun berdasarkan kesepakatan bersama sehingga menjadi kontrak kinerja yang efektif. Dalam hal terdapat ketidak sepakatan, manajer harus membuat keputusan akhir.

Tidak ada jumlah standar minimum atau maksimum untuk satu pekerjaan. Dengan mempunyai banyak standar, akan membentuk pekerja memahami lebih jelas apa yang diharapkan dan juga membantu manajer menunjukkan kekuatan spesifik dan bidang yang perlu diperbaiki. Manajer dan pekerja harus menentukan jumlah standar kinerja yang cocok dan praktis sehingga pelaksanaannya menjadi efektif.

Menurut *Krikpatrick (2006: 39)*, terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif, yaitu sebagai berikut (Wibowo, 2010).

1) Standar Didasarkan pada Pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan. Pekerjaan analisis pemasaran atau mandor produksi merupakan pekerjaan yang dilakukan sejumlah orang. Oleh karena itu harus ada satu set standar untuk suatu jenis pekerjaan tertentu, bukan satu set untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan tertentu.

2) Standar Dapat Dicapai

Karakteristik ini langsung berhubungan dengan definisi terdahulu. Artinya secara praktis semua pekerja dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan. Kebanyakan standar produksi ditetapkan secara praktis sehingga setiap orang dapat mencapai standar dan banyak pekerja dapat mencapai 125% dari standar. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai

tantangan bagi pekerja untuk memberikan prestasi terbaiknya. Namun tidak boleh ditetapkan terlalu tinggi sehingga pekerja tidak pernah dapat mencapainya. Standar juga tidak boleh ditetapkan terlalu rendah sehingga akan dipandang sangat mudah untuk dicapai sehingga tidak memotivas pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

3) Standar dapat dipahami

Standar harus jelas bagi manajer maupun pekerja. Sayangnya, sering terjadi kebingungan antara kedua pihak tentang arti sebenarnya dari standar. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja. Dengan demikian, dapat dihindari perbedaan interpretasi di antara manajer dan pekerja. Perbedaan interpretasi dapat menimbulkan penilaian yang dirasakan kurang adil.

4) Standar Disepakati

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur. Hal ini sangat penting untuk memotivasi pekerja. Kesepakatan tersebut menjadi penting karena menjadi dasar untuk evaluasi. Standar yang menjadi kesepakatan dituangkan sebagai *personal contract* sebagai standar untuk penilaian. Standar tinggi yang ditetapkan manajer, namun tidak disepakati pekerja akan menyebabkan pekerja merasa tidak turut bertanggung jawab atas tidak tercapainya standar kinerja tersebut.

5) Standar itu Spesifik dan Sedapat Mungkin Terukur

Sementara itu, orang merasa bahwa standar harus spesifik dan dapat diukur. Mereka menambahkan bahwa standar harus dinyatakan dalam angka, presentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif.

Setiap udaha harus dibuat untuk melakukannya, tetapi apabila tidak bisa, standar harus dinyatakan spesifik mungkin bahkan apabila pertimbangan subjektif harus dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadapnya.

6) Standar Berorientasi pada Waktu

Standar waktu dapat ditentukan untuk pencapaian tujuan akhir aupun progres setiap tahapan pekerjaan. Monitoring atas jadwal waktu menurut tahapan diperlukan untuk mengetahui lebih dini apabila terdapat deviasi progres antara standar dan realitas.

7) Standar Harus Tertulis

Baik manajer aupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis dari standar yang disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan dan standar dapat menjadi pengingat yang tetap bagi kedua pihak. Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan dipergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja orang, tim, atau organisasi.

8) Standar Dapat Berubah

Karena standar harus dapat dicapai dan harus disepakati, secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Kebutuhan mengubah mungkin dalam metode baru, peralatan baru, bahan baru atau perubahan dalam faktor pekerjaan penting lainnya. Akan tetapi, standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar. Standar harus ditetapkan cukup menantang, namun masih dalam batas kemungkinan untuk dijangkau, bukan suatu hal yang tidak mungkin dicapai.

b. Tanggung Jawab Manajer

Manajer mempunyai beberapa tanggung jawab yang harus dilakukan dalam proses perencanaan kinerja, yaitu sebagai berikut (Wibowo, 2010).

- a) Membangun sasaran umum untuk setiap pekerja berdasarkan pada tujuan.
- b) Menjadwal diskusi perencanaan kinerja dan pengembangan dengan setiap pekerja.
- c) Membantu semua pekerja dalam menentukan prioritas dan atau identifikasi sasaran kritis yang menjadi bidang tanggung jawabnya.
- d) Meninjau kembali semua konsep rencana kinerja bawahan:
 - 1) memeriksa kelengkapan teknis dari sasaran, standar kinerja, dan target waktu penyelesaian; apakah penentuan sasaran sudah memenuhi kriteria *SMART*¹;
 - 2) mempertimbangkan apakah terdapat cukup kewenangan untuk menjalankan sasaran dan apakah sumber daya yang diperlukan dapat disediakan.
- e) Membantu pekerja dalam menentukan bidang pengembangan dan aktivitasnya yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kinerja pekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan manajer.
- f) Memelihara arsip atas sasaran setiap pekerja secara *up-to date*, sebagai dasar untuk memberikan penilaian kinerja pekerja.
- g) Mengembangkan metode monitoring pekerja yang harus digunakan untuk memastikan kemajuan berkelanjutan.
- h) Apabila rencana bisnis berubah secara signifikan, perlu berkerja bersama pekerja untuk mengubah sasaran pekerja yang mencerminkan perubahan tersebut.

¹ Specific, Measurable, Aggressive, Realistics, Dan Time-Bound

c. Tanggung Jawab Pekerja

Sementara itu, pekerja sendiri mempunyai tanggung jawab yang harus dilakukan sebagai konsekuensinya, yaitu:

- 1) Sedapat mungkin membiasakan diri dengan tujuan dan sasaran organisasi dan departemen;
- 2) Mengembangkan sasaran pendahuluan yang *SMART*, dengan standar kinerja yang jelas dan batas waktu penyelesaian;
- 3) Mempersiapkan data pendukung untuk setiap sasaran;
- 4) Menentukan sumber daya dan koordinasi yang diperlukan;
- 5) Mendaftar pertanyaan dan masalah potensial untuk diskusi dengan manajer;
- 6) Mengukur tingkat persyaratan keterampilan sekarang untuk memenuhi sasaran rencana kinerja, dan mempertimbangkan keterampilan dan kemampuan apa yang perlu dikembangkan;
- 7) Mengembangkan aktivitas persiapan pengembangan untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran yang ditetapkan;
- 8) Mendiskusikan konsep rencana dengan manajer sampai diperoleh kesepakatan bersama;
- 9) Menegosiasikan kembali perencanaan sasaran dengan manajer apabila terjadi perubahan penting.

Dari urian diatas yang mana membahas mengenai peningkatan kinerja SDM di suatu organisasi dinyatakan bahwa peningkatan kuliatas berpengaruh terhadap kinerja SDM, dan dapat dibentuk melalui pelatihan ataupun kursus, namun belum dijelaskan secara jelas bagaimana pelatihan maupun kursus tersebut dilaksanakan. Maka, oleh sebab itu perlunya pembahasan lebih lanjut berkenaan dengan pelatihan atau kursus tersebut.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian juga pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (*Human Investment*) (Notoatmodjo, 2003).

Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu *conditio sine quanon*, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal) (Notoatmodjo, 2003).

1) Faktor Internal

Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain (Notoatmodjo, 2003) :

a) Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi memiliki misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan tenaga (sumber daya manusia), dan ini hanya dapat

dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

b) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi tertentu. Untuk itu maka diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi itu.

c) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusianya akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

d) Jenis Teknologi yang Digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam, dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. pengembangan sumber daya

manusia di sini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani pengoprasian teknologi itu, atau mungkin untuk menangani terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2) Faktor Eksternal

Organisasi itu berada di dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi itu. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain :

a) Kebijakan Pemerintah

Kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat Keputusan menteri, dan pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b) Sosio-Budaya Masyarakat

Faktor sosio-budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya dalam suatu organisasi faktor ini perlu dikembangkan.

c) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris atau dapat dikatakan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang data dan informasinya diperoleh dari kegiatan di lapangan kerja penelitian (Supardi, 2005). Adapun dari sifat penelitian ini adalah kualitatif yaitu menganalisis serta mendeskripsikan proses implementasi manajemen SDM melalui kursus keorganisasian dalam meningkatkan kinerja pengurus HMI (MPO) Komisariat FIAI UII.

B. Metode Penentuan Subjek

Dalam teknik penentuan subjek, teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sample sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan bahwa ada orang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan atau orang tersebut sebagai penguasa sehingga memudahkan untuk dijelajahi objek atau situasi yang diteliti (Sugiono, 2013). Subjek yang ditekankan memenuhi persyaratan 3M yaitu mengerti, memahami, dan mengalami. Sampel pada penelitian ini mengutamakan kepada kualitas informasi, kredibilitas dan kekayaan informasi yang dimiliki oleh informan atau partisipan (Raco, 2010).

Dalam penelitian ini penulis memilih informan yang memenuhi standar 3M yaitu Pengurus yang Mengerti, Memahami, dan Mengalami atas dampak dari Kursus dan Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Pengurus HMI MPO FIAI UII, namun dalam hal ini tidak semua pengurus yang memenuhi standar 3M tersebut dapat dijadikan informan sehingga peneliti memilih beberapa pengurus yang dapat mewakili dari kebutuhan penelitian ini yang dicantumkan pada table dibawah ini.

Tabel 3.1
Daftar Subjek Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Ahmad Muthahar (Ketua Umum HMI MPO FIAI UII 2016/2017)	1
2.	Iwan Wahyuddin (Sekretaris Umum HMI MPO FIAI UII 2016/2017)	1
3.	Gemah Ahzani (Ketua Unit Pendidikan & Pelatihan 2016/2017)	1
4.	Anasti Limbong (Sekretaris Umum Korkom UII 2016/2017)	1

C. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini berlokasi di Himpunan Mahasiswa Islam (MPO) Komisariat FIAI UII yang berada di Jalan Kaliurang km. 13, Candiwinangun, Sadonoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta. Kode Pos 55581.

Subyek penelitian yang menjadi sasaran masalah yang akan diteliti sebagai sumber informasi atau menjadi informan adalah Ketua Umum, Sekertaris Umum, serta Pengurus lainnya di HMI (MPO) Komisariat FIAI UII.

D. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data penilitian yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis, diantaranya :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh data primer tersebut antara lain seperti Wawancara, Observasi dan Dokumentasi (Bungin, 2009). Adapun yang digunakan sumber data dalam hal ini yaitu pihak-pihak yang terkait di HMI (MPO) Komisariat FIAI UII, seperti Ketua Umum di HMI (MPO) Komisariat FIAI UII, Sekertaris Umum HMI (MPO)

Komisariat FIAI UII dan Pengurus lainnya di HMI (MPO) Komisariat FIAI UII.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda. Data tersebut dapat berupa fakta, tabel, gambar dan lain-lain (Kountur, 2007). Data sekunder juga dapat diperoleh dari literature-literature keperpustakaan, seperti buku, jurnal, majalah, internet dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian skripsi.

2. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Arikunto, 2006) bahwa metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dan instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah (Supardi, 2005). Untuk mendapatkan data pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sebagai berikut :

a. Wawancara

Metode wawancara merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban langsung dari sumber utama data (Kountur, 2007). Pada umumnya wawancara di bagi menjadi wawancara tidak terstruktur yaitu proses wawancara yang tidak menggunakan pedoman atau panduan bertanya atau dengan kata lain penyusun menanyakan kepada responden secara bebas, namun tetap terarah pada sasaran memperoleh data untuk memecahkan masalah penelitian dan membuktikan hipotesa penelitian sedangkan wawancara terstruktur yaitu wawancara dengan membuat pertanyaan pokok saja sebagai pedoman atau panduan bertanya (Supardi, 2005).

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan metode wawancara mendalam yang mendasarkan pada kriteria teknis wawancara. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, yakni pewawancara hanya membawa pedoman yang merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. Wawancara tidak selalu dilakukan dalam situasi yang formal, namun juga dikembangkan pertanyaan-pertanyaan aksidental sesuai dengan alur pembicaraan.

Wawancara ini dilakukan demi mendukung data yang diperoleh dan wawancara ini ditujukan kepada Pimpinan Organisasi dan atau pengurus lainnya yang dapat mendukung data yang sesuai dengan rumusan penelitian, seperti Ketua Umum, Sekretaris Umum, Pengurus lainnya dan anggota yang mengikuti pelatihan atau kursus di HMI (MPO) Komisariat FIAI UII.

b. Dokumentasi

Metode Dokumentasi ini digunakan untuk mencari data yang berupa catatan, laporan atau dokumen yang berhubungan dan ada kesesuaian dengan judul penelitian ini, seperti catatan atau laporan pelaksanaan kursus keorganisasian pada organisasi HMI (MPO) Komisariat FIAI UII.

c. Observasi

Obsevasi merupakan metode pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Sutrisno Hadi, mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, dan tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, proses-proses ini menggunakan pengamatan secara langsung atau tidak langsung dan menggunakan ingatan (Sugiyono, 2009).

Dimana penulis melakukan pengamatan secara langsung kelapangan terhadap mekanisme yang dilakukan di organisasi HMI (MPO) Komisariat FIAI UII dalam pengimplementasian

manajemen SDM Islami melalui Kursus dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi tersebut.

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Analisis data kualitatif menurut (Bogdan & Biklen 1982) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sedangkan menurut (Seiddel, 1998) analisis data kualitatif adalah proses yang berjalan sebagai berikut (Moleong, 2011) :

1. Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri;
2. Mengumpulkan, memilah-memilih, mengklarifikasikan, mensintesiskan, membuat ikhtisar, dan membuat indeksnya;
3. Berpikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.

Dari definisi-definisi diatas dapat dipahami bahwa terdapat yang mengemukakan proses, ada pula yang menjelaskan tentang komponen-komponen yang perlu ada dalam analisis data.

Dalam penelitian ini, analisa deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara tepat dan objektif mengenai implementasi manajemen SDM melalui kursus sebagai strategi meningkatkan kinerja pengurus organisasi HMI (MPO) Komisariat FIAI UII tentang desain kursus, proses implementasi kursus, dan dampak setelah mengikuti kursus.

BAB IV

HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Organisasi HMI MPO FIAI UII

1. Sejarah Himpunan Mahasiswa Islam

Berdirinya Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) diprakasai oleh Lafran Pane, seorang mahasiswa STI (Sekolah Tinggi Islam), kini UII (Universitas Islam Indonesia) yang masih duduk ditingkat I yang ketika itu genap berusia 25 tahun. Tentang sosok Lafran Pane, dapat diceritakan secara garis besarnya antara lain bahwa Pemuda Lafran Pane lahir di Sipirok-Tapanuli Selatan, Sumatera Utara. Beliau adalah anak seorang Sutan Pangurabaan Pane tokoh pergerakan nasional “serba komplit” dari Sipirok, Tapanuli Selatan.

Lafran Pane adalah sosok yang tidak mengenal lelah dalam proses pencarian jati dirinya, dan secara kritis mencari kebenaran sejati. Lafran Pane kecil, remaja dan menjelang dewasa yang nakal, pemberontak, dan “bukan anak sekolah yang rajin” adalah identitas fundamental Lafran sebagai ciri paling menonjol dari Independensinya. Sebagai figur pencari sejati, independensi Lafran terasah, terbentuk, dan sekaligus teruji, di lembaga-lembaga pendidikan yang tidak ia lalui dengan “Normal” dan “lurus” itu (Walau Pemuda Lafran Pane yang tumbuh dalam lingkungan nasionalis-muslim terpelajar pernah juga mengenyam pendidikan di Pesantren Ibtidaiyah, Wusta dan sekolah Muhammadiyah); pada hidup berpetualang di sepanjang jalanan kota Medan, terutama di kawasan Jalan Kesawan; pada kehidupan dengan tidur tidak menentu; pada kaki-kaki lima dan emper pertokoan; juga pada kehidupan yang ia jalani dengan menjual karcis bioskop, menjual es lilin, dll.

Dari perjalanan hidup Lafran dapat diketahui bahwa struktur fundamental independensi diri Lafran terletak pada kesediaan dan

keteguhan Dia untuk terus secara kritis mencari kebenaran sejati dengan tanpa lelah, dimana saja, kepada saja, dan kapan saja.

Adapun latar belakang pemikirannya dalam pendirian HMI adalah: “Melihat dan menyadari keadaan kehidupan mahasiswa yang beragama Islam pada waktu itu, yang pada umumnya belum memahami dan mengamalkan ajaran agamanya. Keadaan yang demikian adalah akibat dari sitem pendidikan dan kondisi masyarakat pada waktu itu. Karena itu perlu dibentuk organisasi untuk merubah keadaan tersebut. Organisasi mahasiswa ini harus mempunyai kemampuan untuk mengikuti alam pikiran mahasiswa yang selalu menginginkan inovasi atau pembaharuan dalam segala bidang, termasuk pemahaman dan penghayatan ajaran agamanya, yaitu agama Islam. Tujuan tersebut tidak akan terlaksana kalau NKRI tidak merdeka, rakyatnya melarat. Maka organisasi ini harus turut mempertahankan Negara Republik Indonesia kedalam dan keluar, serta ikut memperhatikan dan mengusahakan kemakmuran rakyat” (Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam, 2016).

Namun demikian, secara keseluruhan Latar Belakang Munculnya Pemikiran dan Berdirinya HMI dapat dipaparkan secara garis besar karena faktor, sebagai berikut :

1. Penjajahan Belanda atas Indonesia dan Tuntutan Perang Kemerdekaan.
 - a. Aspek Politik : Indonesia menjadi objek jajahan Belanda.
 - b. Aspek Pemerintahan : Indonesia berada di bawah pemerintahan kerajaan Belanda.
 - c. Aspek Hukum : Hukum berlaku diskriminatif.
 - d. Aspek pendidikan : Proses pendidikan sangat dikendalikan oleh Belanda.
 - e. Aspek ekonomi : Bangsa Indonesia berada dalam kondisi ekonomi lemah.

- f. Aspek kebudayaan : masuk dan berkembangnya kebudayaan yang bertentangan dengan kepribadian Bangsa Indonesia.
- g. Aspek Hubungan keagamaan : Masuk dan berkembangnya Agama Kristen di Indonesia, dan Umat Islam mengalami kemunduran.
- 2. Adanya Kesenjangan dan kejumudan umat dalam pengetahuan, pemahaman, dan pengamalan ajaran islam.
- 3. Kebutuhan akan pemahaman dan penghayatan Keagamaan.
- 4. Munculnya polarisasi politik.
- 5. Berkembangnya fajam dan Ajaran komunis.
- 6. Kedudukan perguruan tinggi dan dunia kemahasiswaan yang strategis.
- 7. Kemajemukan Bangsa Indonesia.
- 8. Tuntutan Modernisasi dan tantangan masa depan.

a) Peristiwa Bersejarah 5 Februari 1947

Setelah beberapa kali mengadakan pertemuan yang berakhir dengan kegagalan. Lafran Pane mengadakan rapat tanpa undangan, yaitu dengan mengadakan pertemuan secara mendadak yang mempergunakan jam kuliah Tafsir. Ketika itu hari Rabu tanggal 14 Rabiul Awal 1366 H, bertepatan dengan 5 Februari 1947, disalah satu ruangan kuliah STI di Jalan Setiodiningratan (sekarang Panembahan Senopati), masuklah mahasiswa Lafran Pane yang dalam prakatanya dalam memimpin rapat antara lain mengatakan “Hari ini adalah pembentukan organisasi Mahasiswa Islam, karena persiapan yang diperlukan sudah beres. Yang mau menerima HMI sajalah yang diajak untuk mendirikan HMI, dan yang menentang biarlah terus menentang, toh tanpa mereka organisasi ini bisa berdiri dan berjalan”. Lafran Pane mendirikan HMI bersama 14 orang mahasiswa STI lainnya, tanpa campur tangan pihak luar.

b) Pada awal pembentukannya HMI bertujuan diantaranya antara lain:

1. Mempertahankan dan mempertinggi derajat rakyat Indonesia.
2. Menegakkan dan mengembangkan ajaran agama Islam.

c) Sementara tokoh-tokoh pemula/pendiri HMI antara lain :

1. Lafran Pane (Yogya),
2. Karnoto Zarkasyi (Ambarawa),
3. Dahlan Husein (Palembang),
4. Siti Zainah (istri Dahlan Husein-Palembang),
5. Maisaroh Hilal (Cucu KH.A.Dahlan-Singapura),
6. Soewali (Jember),
7. Yusdi Ghozali (Juga pendiri PII-Semarang),
8. Mansyur,
9. Anwar (Malang),
10. Hasan Basri (Surakarta),
11. Marwan (Bengkulu),
12. Zulkarnaen (Bengkulu),
13. Tayeb Razak (Jakarta),
14. Toha Mashudi (Malang),
15. Bidron Hadi (Yogyakarta).

Seiring berkembangnya waktu dan zaman, HMI mulai berkembang dan diterima dikalangan masyarakat maupun dikalangan aktivis mahasiswa sendiri. Terbukti perkembangan HMI sudah menyebar ke seluruh penjuru Indonesia sehingga tidak dipungkiri HMI dapat disebut organisasi kemahasiswaan terbesar dan tertua di Indonesia.

Hadirnya HMI di Fakultas Agama Islam (FAI) diperkirakan sekitar tahun 2003. Dalam hal ini tidak ada yang dapat memastikan tahun berapa berdirinya HMI di FAI dan siapa ketua umum komisariat pada masa-masa lampau. Hal ini dikarenakan HMI di FAI sempat mengalami

terputusnya estafet kepengurusan sehingga data yang menerangkan hadirnya HMI di Fakultas tersebut tidak begitu jelas. Selain itu di dalam data sekretariat HMI Cabang Yogyakarta sebagai sentral administrasi seluruh komisariat yang ada pada naungannya, data atau SK (Surat Keputusan) pembentukan komisariat FIAI tidak ditemukan hanya saja terdapat beberapa data yang dapat menjadi petunjuk berdirinya HMI di FIAI UII.

Informasi yang diperoleh dari kader-kader senior HMI FIAI UII berdirinya HMI dengan nama FIAI UII yaitu pada tahun 2003 yang tak lama bersamaan terbentuknya Fakultas Agama Islam pula. Sehingga hingga saat ini usia berdirinya HMI dengan nama FIAI UII berkisar 14 tahun.

Menurut pengakuan bapak Saidy sebagai alumni HMI FIAI UII, beliau mengatakan bahwa “dahulu pada saat beliau menjadi kader HMI belum ada Fakultas Agama Islam melainkan fakultas tarbiyah dan syari’ah” beliau menjadi kader HMI tahun 1987 dan duduk dibangku kuliah jurusan tarbiyah. Fakultas tarbiyah tersebut sebagai cikal bakal dari berdirinya Fakultas Agama Islam yang sekarang menjadi tempat berlangsungnya perkaderan HMI FIAI UII. Dan beliau juga menyatakan bahwa “dengan berdirinya HMI pada tahun 1947 di Sekolah Tinggi Islam (STI) maka dengan demikian cikal bakal beririnya HMI FIAI UII pun ikut serta hanya saja masih menggunakan nama dan tempat yang berbeda dengan sekarang.

Dalam perjalanan sejarah HMI di FIAI mengalami pasang surutnya perkaderan. Hal ini didasarkan kondisi Fakultas Ilmu Agama Islam sendiri pada masa-masa terdahulu masih dalam masa perintisan dan tidak dapat dipungkiri hal ini sangat berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang mengisi kepengurusan di HMI FIAI sendiri. Dari beberapa data yang didapatkan perkembangan pesat yang dialami oleh HMI FIAI sendiri berkisar 4 tahun belakangan yaitu sejak tahun periode kepengurusan 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017. Dan

mudah-mudahan HMI FIAI UII untuk kedepannya masih tetap mengembangkan roda perkaderannya dengan pesat.

2. Asas Tujuan, Usaha Dan Sifat

HMI memiliki asas sebagai landasan ideologis organisasi yaitu *Asas Islam* dengan tujuan yang ingin dicapai “*Terbinanya Mahasiswa Islam Menjadi Insan Ulul Albab Yang Turut Bertanggungjawab Atas Terwujudnya Tatanan Masyarakat Yang Diridhoi Allah Subhanahu Wata’ala*” (Himpunan Mahasiswa Islam, 2009).

Dengan adanya tujuan organisasi yang dijadikan sebagai visi organisasi maka diperlukan pula misi dalam mencapai tujuan tersebut yang kemudian di dalam Konstitusi HMI bagian Anggaran Dasar (AD) dinamakan usaha, diantaranya yaitu (Himpunan Mahasiswa Islam, 2009) :

- a. Membina mahasiswa Islam untuk menuju tercapainya Insan Mu’abbid, Mujahid, Mujtahid, dan Mujaddid;
- b. Mengembangkan potensi kreatif terhadap berbagai aspek kehidupan;
- c. Mengambil peran aktif dan mewarnai dunia kemahasiswaan, perguruan tinggi dan kemasyarakatan dengan inisiatif, partisipasi yang konstruktif, kreatif sehingga tercapainya nuansa yang Islami;
- d. Memajukan kehidupan umat Islam dan masyarakat pada umumnya sebagai implementasi rahmatan lil’alamin;
- e. Membangun kerjasama dengan organisasi Islam lainnya dan organisasi lainnya yang berlandaskan pada nilai kemanusiaan, kebenaran dan keadilan;
- f. Usaha-usaha lain yang sesuai dengan asas organisasi dan berguna untuk mencapai tujuan.

Sedangkan dari pada Sifat organisasi Himpunan Mahasiswa Islam adalah independen.

3. Status dan Identitas

- a. Himpunan Mahasiswa Islam adalah organisasi kemahasiswaan.
- b. Himpunan Mahasiswa Islam adalah organisasi perkaderan dan perjuangan.

4. Keanggotaan

Anggota HMI terdiri atas Anggota Muda, Anggota Biasa dan Anggota Kehormatan.

5. Struktur Organisasi

- a. HMI berkedudukan di tempat Pengurus Besar.
- b. Kekuasaan dipegang oleh Kongres ditingkat pusat, Konferensi di tingkat cabang dan Rapat Anggota Komisariat ditingkat komisariat;
- c. Pimpinan terdiri atas Pengurus Besar, Pengurus Cabang, dan Pengurus Komisariat;
- d. Lembaga Koordinasi merupakan lembaga yang mengkoordinir struktur pimpinan dalam memastikan akan jalannya kebijakan Pengurus Besar atau perogram kerja Pengurus Cabang di lingkungan wilayahnya;
- e. Lembaga Khusus merupakan lembaga yang menjalankan tugas khusus organisasi;
- f. Lembaga Kekayaan dibentuk untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian dan bakat para anggota di bidang tertentu;
- g. Di tingkat Pengurus Besar dibentuk Majelis Syuro Organisasi dan apabila dipandang perlu dapat dibentuk di tingkat cabang.

6. Kesekretariatan

Keberadaan organisasi disimbolkan dalam wujud kesekretariatan yang dilengkapi dengan alat organisasi lainnya berupa sistem administrasi dan sistem keprotokoleran;

7. Keuangan

Sumber-sumber keuangan HMI diperoleh dari:

- a. Uang pangkal, iuran, infaq, dan/atau sumbangan anggota;
- b. Usaha-usaha yang sah, halal dan tidak mengikat;

8. Atribut Organisasi

Atribut-atribut Organisasi ditetapkan sebagai simbol-simbol organisasi yang digunakan dalam aktifitas organisasi.

9. Struktur Pengurus HMI MPO FIAI UII Periode 2016/2017

Alamat : Jalan Kaliurang km. 13, Candiwinangun Rt. 02
Rw. 11, Sadonoharjo, Ngaglik, Sleman,
Yogyakarta. Kode Pos 55581.

Grand Theme : Manifestasi Islam Sebagai Gerakan Autentik
Kader Dalam Wadah Intelektual Progresif Demi
Menjawab Permasalahan Umat.

Ketua Umum : Ahmad Muthahar

Sekretaris Umum : Iwan Wahyudin

Wakil Sekretaris : Ahmad Prakosa

Bendahara Umum : Endang Yuliana Dewi

Wakil Bendahara : Nur Wahida Nasir

Unit Pendidikan dan Pelatihan :

- Gemah Ahzani (Kanit)
- Ali Nur Alamsyah
- Mega Laili R
- Afdhal Tirta R

Unit Jaringan dan Kemahasiswaan :

- Ahmad Ridho Jafar (Kanit)
- Fadiah Muchsen
- Syaibani
- Arif

Unit Kajian dan Media :

- Gandis Marisa Utamai (Kanit)
- Riyan Yuniawan
- Eko Imam
- Rusdy Kadir

Unit Dakwah dan Kemasyarakatan :

- Habiburohman (Kanit)
- Muhammad Ibnu Azis
- Putri dewi
- Nur Aldina

Unit Kemuslimahan :

- Nur Azizah (Kanit)
- Nurul laila
- Wulan Suci
- Rahma

Unit Kewirausahaan dan Pengembangan Kreatifitas :

- Marta Sulistianingsy (Kanit)
- Tubagus Urif
- Romi Ihsan
- Ayu
- Panji wacaksono

Jika diamati yang telah tersaji dalam gambaran umum Organisasi HMI MPO ini, maka HMI adalah sebuah organisasi yang berdiri bukan untuk mencari sebuah keuntungan materiil atau dapat dikatakan sebagai organisasi *profit* melainkan sebagai organisasi nirlaba dengan berdirinya itu HMI menasbihkan segala tindak tanduknya ditujukan untuk umat dan agama. Kemudian berdirinya HMI merupakan bukan bentukan dari sistem pemerintahan melainkan atas dasar inisiatif beberapa tokoh dengan latar belakang atas cintanya tanah air dan agama, maka HMI bukanlah organisasi pemerintahan melainkan dapat disebut sebagai organisasi swasta yang mana HMI adalah organisasi independen tanpa ada ikatan atau keterkaitan dengan organisasi maupun institusi mana pun.

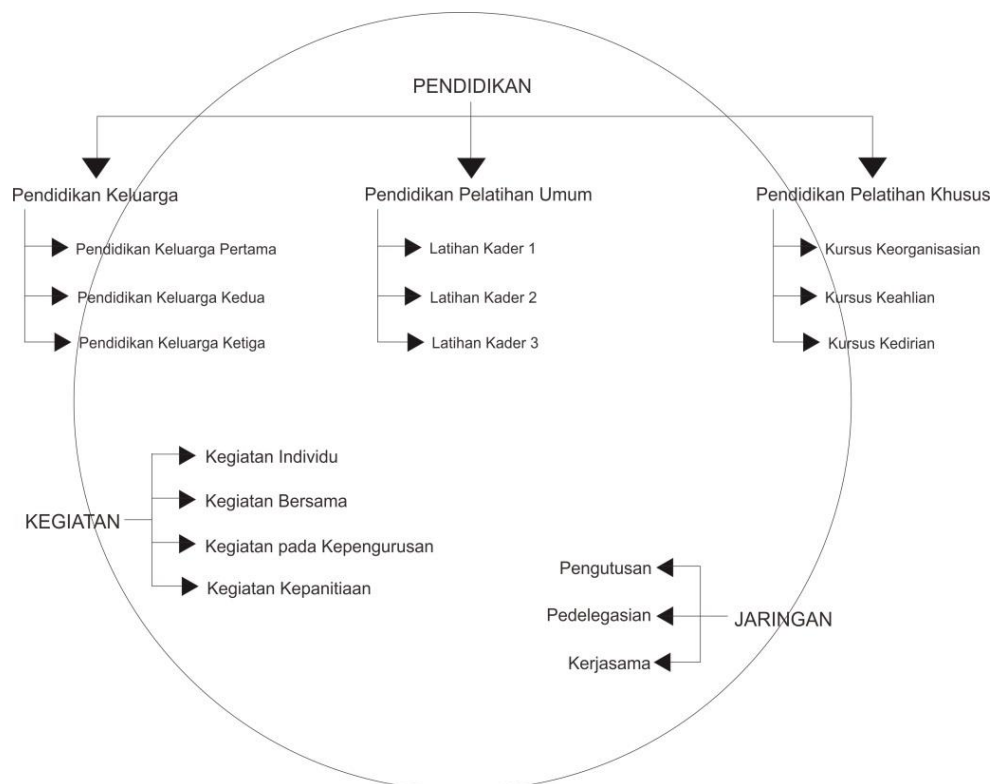
B. Desain Kursus dan Pelatihan (Latihan Kader 2, Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian dan Kursus Kedirian)

Berkenaan dengan pelaksanaan kursus maupun pelatihan pada organisasi maka, diperlukannya desain dari kursus maupun pelatihan tersebut sebelum menginjak pada metode pelatihan yang akan digunakan. Maksud dari desain dari kursus tersebut adalah gambaran atau rancangan hal-hal yang ingin diwujudkan melalui kursus sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi, sebagai mana kebutuhan organisasi terhadap SDM-nya dengan cara menurunkan gagasan atau rancangan tersebut dengan metode-metode yang tepat dalam pelaksanaan kursus atau pelatihan. Maka oleh itu dari penelitian ini mendapatkan berbagai informasi mengenai hal tersebut melalui metode penelitian yang digunakan.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan narasumber yaitu Ketua Umum saudara Ahmad Muthahar dan Sekretaris Umum Iwan Wahyuddin HMI FIAI UII menyatakan bahwa desain dari Kursus atau Pelatihan pada Komisariat FIAI UII yaitu secara umum mengimplementasikan dari Pedoman Perkaderan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas perkaderan di HMI (Muthahar, 2017). Dalam pedoman perkaderan yang dimiliki oleh HMI secara umum berisikan beberapa garis besar model perkaderan antara lain

model pendidikan, model kegiatan, dan model jaringan yang kemudian ketiga model tersebut disebut sebagai skema model perkaderan.

Gambar 4.1.
Skema Model Perkaderan



Sumber: Pedoman Perkaderan HMI MPO

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dan didukung oleh data yang ada pada pedoman perkaderan, penulis menyimpulkan bahwa proses kursus maupun pelatihan yang diperoleh oleh seorang pengurus HMI Komisariat FIAI UII guna meningkatkan kinerjanya adalah terletak pada model pendidikan yaitu Pendidikan Pelatihan Umum (LK 2) dan Pendidikan Pelatihan Khusus (secara keseluruhan).

1. Model Pendidikan Pelatihan Umum

Latihan Kader 2 (*Intermediate Training*)

a) Tujuan

Latihan Kader II (*Intermediate Training*) merupakan LK tingkat lanjut yang merupakan 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.

b) Materi

1. Materi Teoritik

- a. Dasar-Dasar Filsafat
- b. Dialektika Ideologi
- c. Pembentukan Masyarakat Kontemporer

2. Materi Realita Keislaman

- a. Implementasi Tauhid Dalam Wacana Keumatan
- b. Islam Dan Problematika Sains Kontemporer
- c. Telaah Kritis Sistem Sosial Islam

3. Materi Gerakan Pembaharuan

- a. Gerakan Pembaharuan Ummat Islam Dunia
- b. Dinamika Kehidupan Ummat Islam Indonesia
- c. Gerakan Dakwah Lokal

4. Materi ke-HMI-an

- a. Khittah Gerakan sebagai paradigma gerakan
- b. HMI dalam setting gerakan umat
- c. Relevansi perjuangan HMI

5. Materi Alat

- a. Strategi dan taktik pemberdayaan masyarakat
- b. Metodologi penelitian sosial
- c. Media dalam dialektika opini masyarakat

c) Pelaksanaan

Latihan Kader II sebaiknya dilakukan oleh Pengurus Cabang minimal sekali satu tahun. Elemen pelaksanaannya:

1. Panitia sebagai penyelenggara teknis ditetapkan oleh cabang yang dilengkapi dengan sebuah proposal kegiatan.
2. Pemandu ditugaskan cabang untuk menentukan tema, pemateri dan menseleksi peserta LK II serta mengelola forum. Pemandu LK II adalah pemateri LK I yang telah mengisi Materi LK I dalam jumlah tertentu.
3. Pemateri dalam LK II merupakan pihak-pihak yang kompeten dalam penyampaian materi baik itu dari kader HMI maupun dari luar HMI.
4. Peserta merupakan kader HMI yang telah lulus LK I dan telah lulus dalam proses seleksi peserta LK II oleh tim pemandu LK II.
5. Pengurus Cabang merupakan elemen penanggung jawab dari pelaksanaan LK II. Disinilah letak tanggung jawab akhir atas semua bentuk pelaksanaan LK II secara kualitas maupun kuantitas.

d) Administrasi

Administrasi dalam LK II terdiri dari:

1. Administrasi kepanitiaan berupa:
 - a. Surat menyurat kegiatan
 - b. Laporan pertanggungjawaban kegiatan
2. Administrasi Kepemanduan, buku rekam proses kegiatan yang berisi:
 - a. Gambaran Perkaderan HMI dan Latihan Kader II
 - b. Biodata dan absensi Peserta
 - c. Rekam Proses Materi
 - d. Lembar evaluasi pemandu dan panitia
3. Administrasi Kepengurusan Cabang yang terdiri dari:
 - a. Surat Keputusan Pembentukan Panitia

- b. Proposal kegiatan
- c. Surat Permohonan Pemandu dan Pemateri
- e) Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

1. Peserta, terdiri dari: Evaluasi Pemandu dan Panitia
2. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
3. Tim Pemandu, evaluasi peserta LK II
4. Pengurus Cabang, evaluasi kualitas pemandu

Pada Latihan Kader 2 peserta yang mengikuti adalah peserta yang sudah lulus LK 1, yang mana statusnya sebagai kader biasa maupun pengurus HMI tingkat komisariat maupun pengurus HMI tingkat Koordinator Komisariat. Sebagai pengurus tentunya untuk mengikuti Latihan Kader 2 ini sangat dianjurkan karena sebagai sarana untuk pembentukan kualitas pengurus organisasi. Terkait kelulusan sebagai syarat untuk mengikuti tes LK 2 ini adalah hak periogratis dari tim penyeleksi dan peserta hanya dapat berusaha semaksimal mungkin agar dapat lolos seleksi untuk mengikuti pendidikan ini.

2. Model Pendidikan Pelatihan Khusus

a. Kursus Keorganisasian

a) Tujuan

Kursus Keorganisasian bertujuan meningkatkan keahlian atau kemampuan kader dalam pengelolaan organisasi, baik dalam peran-peran tertentu maupun secara keseluruhan. Tujuan Akhir dari Kursus 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.

Namun demikian karena kursus ini bisa bersifat terbuka untuk umum maka tanpa menghilangkan kepentingan kader, maka tujuan kursus dapat diarahkan untuk masyarakat luas.

b) Bentuk

Bentuk-bentuknya berupa kursus yang berkaitan dengan keorganisasian baik itu keorganisasian HMI maupun keorganisasi secara umum. Contohnya:

1. Kursus Manajemen Organisasi
2. Kursus Administrasi Organisasi
3. Kursus Keuangan Organisasi
4. Kursus Manajemen Massa

c) Pelaksanaan

Kursus keorganisasian lebih ditekankan bagi para pengurus HMI, mulai dari tingkat Komisariat sampai tingkat pusat. Sehingga pelaksanaannya lebih baik atas inisiatif dari struktur kepengurusan HMI, walaupun peserta yang dilibatkan terbuka untuk kader HMI dan umum. Elemen kegiatan berupa pemandu atau pemateri dapat diambil dari luar Kader HMI.

d) Administrasi

Administrasi yang dipersiapkan sama dengan administrasi Latihan Kader II namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus.

e) Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

1. Peserta: Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
2. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
3. Tim Pemandu, evaluasi peserta
4. Pengurus evaluasi kualitas pemandu dan peserta

b. Kursus Keahlian

a) Pelaksanaan

Kursus Keahlian bertujuan 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.

b) Bentuk

Bentuknya berupa training keahlian dan training tematik, antara lain:

- a. Training Manajemen Dakwah
- b. Training Jurnalistik
- c. Training Politik
- d. Tarining Lingkungan
- e. Training Ekonomi dan kewirausahaan
- f. Training Advokasi
- g. Training Pelaksanaan Penelitian

c) Pelaksanaan

Kursus keahlian lebih ditekankan untuk para kader HMI yang memiliki keaktifan dalam lembaga kekeayaan HMI ataupun lembaga masyarakat lainnya. Sehingga pelaksanaannya didasarkan pada kecendrungan minat dan bakat kader baik yang sudah tersalurkan maupun masih potensial. Elemen kegiatan berupa pemandu atau pemateri dapat diambil dari luar Kader HMI kecuali jika Kursus memiliki jumlah peserta yang lebih banyak (dominan) dari internal HMI dibandingkan jumlah peserta dari luar HMI atau jika kursus dilaksanakan untuk menjalankan kepentingan khusus organisasi HMI.

d) Administrasi

Seperti halnya administrasi yang dimiliki Kursus Keorganisasian, kusrus keahlianpun perlu menyiapkan administrasi yang sama

dengan administrasi Latihan Kader II namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus keahlian itu sendiri.

e) Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

1. Peserta, Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
2. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
3. Tim Pemandu, evaluasi peserta
4. Pengurus, evaluasi kualitas pemandu dan peserta

c. Kursus Kedirian

a) Tujuan

Kursus Kedirian bertujuan meningkatkan kapasitas pengendalian diri dan aktualisasi potensi diri yang belum terwujudkan. Harapannya kader mampu bersikap dengan benar dan tepat dalam menghadapi lingkungan sekitar dirinya. Kursus kedirian ini juga dapat juga bertujuan meningkatkan kemampuan pengendalian diri masyarakat selain kader HMI.

b) Bentuk

Bentuk bentuknya berupa training keahlian dan training tematik-tematik. Beberapa contohnya adalah sebagai berikut:

- a. Training Kepemimpinan
- b. Training Pengenalan Diri
- c. *Achievement Motivation Training*
- d. Training Kecerdasan emosional
- e. Training Kecerdasan Sipiiritual
- f. Training Manajemen Konflik
- g. *Anger Management Training*
- h. Training Pemetaan Potensi Diri

c) Pelaksanaan

Kursus kedirian ini dapat ditujukan bagi semua kelompok kader yang ada, sehingga pelaksanaannya lebih baik berdasarkan keinginan

kader sendiri bukan merupakan paksaan struktur HMI. Pemandu atau pematernya dapat diambil dari luar Kader HMI baik itu sebagian atau secara keseluruhan.

d) Administrasi

Administrasi yang dipersiapkan sama dengan administrasi Latihan Kader III namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus.

e) Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

1. Peserta, Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
2. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
3. Tim Pemandu, evaluasi peserta
4. Pengurus evaluasi kualitas pemandu dan peserta

Narasumber saudara Anasti Limbong dan Iwan Wahyuddin selaku Sekretaris HMI Kordinator Komisariat (Korkom) UII Sekretaris Umum Komisariat FIAI UII menjelaskan bahwa tahapan pada Skema Model Perkaderan dilaksanakan di HMI pada Umumnya yaitu mengikuti Pendidikan Pelatihan Umum terlebih dahulu (LK 1) kemudian mengikuti aktivitas Pendidikan Keluarga yang dilaksanakan oleh Komisariat. Alur ini tentunya semua kader HMI dianjurkan untuk mengikutinya sebelum melanjutkan jenjang Pendidikan Pelatihan Umum lanjutan maupun Pendidikan Pelatihan Khusus. Sedangkan untuk pengurus minimal sudah mempuh LK 1 dan Pendidikan Keluarga dan diminta untuk melaksanakan jenjang-jenjang pendidikan lainnya (Wahyuddin A. L., 2017).

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas peneliti menyimpulkan bahwasannya yang menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja dari pada pengurus HMI FIAI UII terdapat pada Pendidikan Pelatihan Umum (LK 1 dan LK 2) dan Pendidikan Pelatihan Khusus (secara keseluruhan). Namun dalam hal desain kedua pendidikan tersebut memiliki perbedaan yang mana pada Pendidikan Pelatihan Umum menjadi sebuah pembekalan yang wajib diikuti dan sudah pasti diselenggarakan oleh HMI itu sendiri.

Sedangkan Pendidikan Pelatihan Khusus tidak seperti Pendidikan Pelatihan Umum yaitu dalam hal pelaksanaannya berdasarkan kebutuhan tiap masing-masing komisariat guna meningkatkan *skill* atau kecakapan kerja pengurus organisasi (kinerja) dan diselenggarakan oleh komisariat itu sendiri.

Subekhi & Januar (2012) berpendapat bahwa terdapat beberapa metode pelatihan antara lain (Rahman, 2016) : *On the job training, Vestibule, Demonstration and example, Simulation, Apprenticeship, Classroom methods, Lecture* (ceramah atau kuliah), *Conference* (rapat), *Programmed instruction*. Dalam kursus dan pelatihan di HMI berdasarkan data penelitian yang diperoleh, peneliti berpendapat bahwa HMI FIAI UII lebih dominan menerapkan kursus dan pelatihan dengan menggunakan metode *Demonstration and Example* dan *Classroom Methods* dimana metode *Demonstration and Example* adalah metode latihan dengan cara peragaan. Cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, dimana metode ini sangat efektif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya, bahkan jika perlu boleh dipraktekkan. Sedangkan *Classroom Methods* Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar. Metode studi kasus yaitu pelatih memberikan suatu kasus untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan. Metode diskusi yaitu dilakukan dengan melatih peserta untuk berani berpendapat dan meyakinkan orang lain akan pendapatnya. Metode seminar yaitu bertujuan melatih peserta mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima atau menolak pendapat atau usul orang lain.

Sedangkan untuk indikator kursus atau pelatihan pada HMI MPO FIAI UII selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006), diantaranya sebagai berikut (Rahman, 2016) :

1. Instruktur
2. Peserta

3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Dari keenam indikator tersebut diatas sudah terdapat dalam Pedoman Perkaderan yang ada pada HMI. Hal ini berarti setiap kursus pelatihan yang diakan oleh HMI MPO FIAI selalu memenuhi indikator-indikator kursus dan pelatihan seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kinanti, 2015) dengan judul penelitian *Model Pelatihan yang Ideal Menurut Karyawan Generasi Y* memberikan hasil bahwa; bentuk pelatihan yang paling ideal yang diinginkan oleh karyawan yaitu bentuk pelatihan yang banyak memberikan kesempatan untuk praktik. Sedangkan untuk metode pelatihan yang paling efektif yaitu *on-the-job training (OJT)* sesuai dengan bentuk pelatihan yang diinginkan. Berkenaan dengan metode pelatihan yang digunakan oleh HMI MPO FIAI UII yang telah dibahas diatas (*Demonstration and Example* dan *Classroom Methods*) dari dua metode kursus dan pelatihan yang digunakan maka HMI MPO FIAI UII menggunakan metode kursus dan pelatihan yang juga berbasis praktik yaitu *Demonstration and Example*, hanya saja pada metode ini peserta tidak selalu diminta mempraktekkan tergantung kebutuhan peserta dan porsi yang dianggap harus dipraktekkan oleh pelatih. Sedangkan *Classroom Methods* ditujukan untuk melatih peserta berani berpendapat, meyakinkan orang lain akan pendapatnya, mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima atau menolak pendapat atau usul orang lain.

Berkenaan dengan metode praktik yang digunakan oleh HMI MPO FIAI UII (*Demonstration and Example*) tentu berbeda dengan metode

hasil penelitian (Kinanti, 2015), dikarenakan HMI adalah organisasi yang tidak bergerak kearah teknis saja melainkan juga aspek non teknis seperti yang ada tujuan *Classroom Methods* sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kinanti, 2015) adalah penelitian yang ditujukan untuk karyawan perusahaan (bukan organisasi pergerakan dan perkaderan).

C. Implementasi Kursus dan Pelatihan

Implementasi dari Kursus Pada HMI MPO Komisariat FIAI UII guna membuktikan bahwa apakah kursus yang ada pada organisasi tersebut dengan teori yang telah dibahas pada Landasan Teori maupun dari desain Kursus pada organisasi HMI MPO FIAI UII berjalan dan memiliki kaitannya dengan peningkatan kinerja kepengurusan. Maka oleh karena itu perlunya meninjau dengan kondisi dilapangan yang ada di HMI MPO FIAI UII yang mana dibahas pada bagian ini. Narasumber dalam wawancara antara lain Ahmad Muthahar (Ketua Umum HMI FIAI UII), Iwan Wahyuddin (Sekretaris Umum), Gemah Ahzani (Ketua Unit Pendidikan dan Pelatihan), dan Anasti Limbong (Sekretaris HMI Korkom UII).

Dessler (2004) berpendapat program pelatihan terdiri dari lima langkah. Pertama, langkah analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis kebutuhan dan keterampilan calon yang akan dilatih, serta mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur dan tujuan prestasi. Langkah kedua, merancang instruksi untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas yang menggunakan teknik seperti pelatihan kerja langsung dan mempelajari dibantu dengan komputer. Ketiga langkah validasi, yaitu program pelatihan dengan menyajikan kepada beberapa pemirsa yang mewakili. Langkah keempat adalah menerapkan program tersebut, yaitu melatih pegawai yang ditargetkan. Kelima, adalah langkah evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai kegagalan atau keberhasilan program ini (Septian, 2015).

Berkenaan apa yang dikemukakan oleh Dessler (2004) diatas, peneliti menggunakan teori tersebut untuk mengulas dan membuktikan implementasi kursus dan pelatihan yang ada pada organisai HMI MPO FIAI UII dengan kelima tahap tersebut.

1. Analisis kebutuhan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari beberapa narasumber didapatkan bahwa sistem perencanaan yang ada pada HMI MPO FIAI UII telah berjalan sebagai mana mestinya yaitu melalui rekrutmen pengurus dengan cara memilah dan memilah calon pengurus berdasarkan kemampuan untuk mengisi bidang yang dimaksud. Namun uniknya didalam HMI untuk sistem rekrutmen pengurus dilakukan melalui penunjukan dan dilanjutkan wawancara. Penunjukan ini didasarkan atas kualitas yang telah terbukti atau terlihat dalam keseharian perkederan di HMI. Dengan maksud, proses rekrutmen seperti ini dilakukan guna memperoleh pengurus yang benar-benar kompeten pada bidang yang akan diemban dan dilakukan pada masa kepengurusan baru (awal periode kepengurusan) oleh formatur terpilih (ketua umum hasil pemilihan dan belum dilantik), dibantu oleh mide formatur (tim perumus kepengurusan baru). Pada masa inilah kursus dan pelatihan dibutuhkan bagi pengurus baru yang mana aspek kebutuhan dalam hal pembekalan, keterampilan, pengembangan pengetahuan khusus serta tujuan prestasi bagi pengurus maupun kader sesuai dengan tujuan kursus itu sendiri yang telah tertulis dalam desain kursus dan pelatihan di HMI MPO FIAI UII diatas yang dilaksanakan bertahap selama berlangsungnya kepenngurusan.

2. Program Pelatihan

Pelaksanaan kursus pada HMI MPO FIAI UII biasanya dilakukan pada saat masa kepengurusan baru organisasi telah berjalan (setelah dilantik). Hal ini dilakukan untuk memberikan kemampuan tenikal

maupun bekal bagi pengurus organisasi sesuai dengan porsinya yang ia emban. Berkenaan dengan ini Harlie (2010) membuktikan bahwa Pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. “Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu (Rahman, 2016). Maka dengan ini asas kebutuhan kursus dan pelatihan yang dilakukan oleh HMI MPO FIAI UII sesuai dengan apa yang telah Harlie (2010) kemukakan.

Pada masa kepengurusan baru program kursus dan pelatihan yang dibutuhkan antara lain :

Tabel. 4.1
Program Kursus dan Pelatihan

Jabatan	Kursus dan Pelatihan yang dibutuhkan
Ketua Umum	LK 2, Kur. Keorganisasian, Kur. Keahlian, Kur. Kedirian.
Sekretaris	LK 2, Kur. Keorganisasian, Kur. Keahlian, Kur. Kedirian.
Bendahara	Kur. Keahlian
Unit Pendidikan dan Pelatihan	LK 2, Kur. Keorganisasian.
Unit Jaringan dan Kemahasiswaan	LK 2, Kur. Keorganisasian, Kur. Keahlian.
Unit Kajian dan Media	LK 2, Kur. Keahlian.
Unit Dakwah dan Kemasyarakatan	LK 2, Kur. Keorganisasian, Kur. Keahlian.
Unit Kemuslimahan	LK 2, Penataran KOHATI, Kur. Keorganisasian, Kur. Keahlian.
Unit Kewirausahaan dan	LK 2, Kur. Keorganisasian, Kur.

Pengembangan Kreatifitas	Keahlian.
--------------------------	-----------

Sumber: Rangkuman hasil wawancara

Pada tabel diatas adalah serangkaian program kusus dan pelatihan secara umum yang disandingkan dengan jabatan yang diemban sesuai kebutuhan bagi pengurus baru. Didalam Pedoman Perkaderan HMI juga terdapat bentuk kursus dan pelatihan secara spesifik yang menerangkan komponen-komponen dalam kursus dan pelatihan seperti; tujuan, materi, pelaksanaan, administrasi dan evaluasi yang telah dibahas pada desain kursus dan pelatihan di HMI MPO FIAI UII pada pembahasan sebelumnya.

3. Validasi

Proses validasi kursus dan pelatihan pada HMI MPO FIAI UII dilakukan oleh pengurus cabang tepatnya pengurus HMI Cabang Yogyakarta yang manaungi pendidikan terkait. Jika kaitannya dengan Pendidikan Pelatihan Umum (LK 2) maka pengurus cabang yang manaungi adalah Bidang Pengelolaan Pelatihan Umum (PPU) dan apabila berkenaan dengan Pendidikan Pelatihan Khusus (Kur. Keorganisasian, Kur. Keahlian, Kur. Kedirian) dinaungi oleh Korp Pengader HMI Cabang Yogyakarta (KPC).

Proses validasi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa matang persiapan yang dilakukan oleh panitia penyelenggara (komisariat terkait) yang berkenaan dengan admistrasi pelatihan yaitu meliputi; tema, waktu, tempat, jumlah peserta, menyampaikan undangan pemandu pelatihan, menyampaikan undangan pemateri pelatihan, fasilitas pelatihan dan lain-lain.

4. Penerapan Program

Pada proses ini adalah dimana panitia pelaksana dari komisariat terkait mengimplementasikan dari pada program-program pelatihan

dengan berkerjasama dari berbagai komponen didalamnya, antara lain; masyarakat, pemateri, pemandu dan peserta latihan agar dapat melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati (Himpunan Mahasiswa Islam, 2009). Dengan melakukan kerjasama terhadap berbagai komponen didalam pelatihan diharapkan pelatihan dapat berjalan sebagaimana mestinya walaupun tak jarang dilapangan dijumpai berbagai kendala dianggap menjadi suatu hal yang biasa dan harus dijadikan bahan evaluasi oleh panitia pelaksana pelatihan maupun komponen lain dalam pelatihan.

Pada proses penerapan ini panitia sebisa mungkin melaksanakan hal-hal yang mana sudah ada pada jadwal kegiatan dan apabila terkendala mengenai pemateri berhalangan hadir saat hari H maka panitia berkordinasi dengan pemandu yang sedang ditugaskan sesuai dengan jadwal materi. Berkenaan dengan waktu pelatihan pada umumnya LK 2 berlangsung selama satu minggu. Sedangkan pada Pendidikan Pelatihan Khusus berlangsung sekitar 3 hari empat malam dan ada juga yang dilaksanakan satu minggu seperti LK 2 (tergantung jenis kursus dan kebutuhan).

Implementasi kursus dan pelatihan dalam HMI MPO FIAI UII yaitu melaksanakan dari pada desain kursus yang ada pada pedomannya atau disebut sebagai skema perkaderan. Untuk kursus yang berimplikasi pada peningkatan dari kinerja pengurus sendiri yaitu tertuju pada LK 2 dan seluruh kursus Pendidikan Pelatihan Khusus (kursus keorganisasian, kursus keahlian dan kursus kedirian).

Pada Pendidikan Pelatihan Umum yang memiliki peranan dalam peningkatan kinerja pengurus hanya terletak pada LK 2 dikarenakan pada pendidikan tahapan sebelumnya yaitu LK 1, pendidikan tersebut ditujukan untuk calon kader biasa (kader yang suda melakukan ikrar dan syah secara keanggotaannya) sebagai pengenalan HMI pada kader muda. Kader biasa yang baru lulus LK 1 ini adalah kader yang masih butuh untuk dibina melalui berbagai kegiatan ke-HMI-an di komisariat dan

tentunya statusnya bukan pengurus melainkan adalah tanggung jawab dari pada pengurus untuk mengelolanya sebagai aset organisasi. Sedangkan untuk LK 3 secara kultur dan jenjang pendidikannya tentunya sudah tidak lagi menjadi pengurus komisariat melainkan pada tahapan kepengurusan yang lebih tinggi seperti Pengurus Cabang ataupun Pengurus Besar. Walaupun demikian pada kader yang sudah LK 2 dimungkinkan menjadi Pengurus Cabang, namun biasanya jenjang LK 2 ini dimulai dari tahapan kegiatan dikomisariat pada saat ia masih menjadi kader ataupun pengurus komisariat.

1) Pendidikan Pelatihan Umum

1. Latihan Kader 2

Latihan kader 2 merupakan salah satu pendidikan dalam meningkatkan keilmuan maupun guna meningkatkan giroh atau semangat kader maupun pengurus dalam ber-HMI. Hal ini tidak dapat dipungkiri dalam proses perkaderan di komisariat FIAI UII. Sejauh ini perkaderan HMI FIAI UII selalu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas dari pengurus yang terbentuk dari proses-proses penempatan dan pendidikannya di HMI. Dalam hal pengadaan pendidikan atau kursus LK 2 Komisariat FIAI belum pernah menyelenggarakan karena dalam segi kesiapan maupun sudah padatnya pengajuan pendidikan ini kepada HMI Cabang Yogyakarta dan baru mendapatkan giliran mengadakan LK 2 ini periode kepengurusan mendatang (2017/2018). Untuk itu maka HMI FIAI UII mengikutsertakan kader maupun pengurus dalam kegiatan tersebut melalui delegasi ke komisaria lain sebagai panitia pelaksanaannya dan hal ini sudah menjadi suatu hal yang sewajarnya dalam HMI (Ahzani, 2017).

Dari data yang diperoleh dari proses wawancara didapatkan data bahwa kepengurusan HMI Komisariat FIAI UII periode kepengurusan 2016/2017 telah meng-LK 2-kan pengurus maupun

kadernya berjumlah 8 orang. Sedangkan periode sebelumnya yaitu periode 2015/2016 berjumlah 8 orang, periode 2014/2015 berjumlah 3 orang, periode 2013/2014 berjumlah 2 orang. (HMI FIAI UII, 2014-2017).

Sedangkan untuk target dari kepengurusan adalah 6 orang yang mana tertuju pada sentor pengurus penting seperti Ketua Umum, Sekretaris Umum, Bendahara Umum, Unit Perkaderan dan Unit Eksternal. Artinya secara target HMI MPO FIAI UII sudah terpenuhi dalam LK 2 ini (Wahyuddin I. , 2017).

2) Pendidikan Pelatihan Khusus

1. Kursus Keorganisasian

Selama satu periode kepengurusan (2016/2017) HMI FIAI UII pengurus telah mengikuti kursus ini dengan maksud dan tujuan sebagai sarana meningkatkan keahlian atau kemampuan kader maupun pengurus dalam pengelolaan organisasi, baik dalam peran-peran tertentu maupun secara keseluruhan. Kursus-kursus tersebut adalah Manajemen Organisasi, Administrasi Organisasi, Keuangan Organisasi, dan Manajemen Masa (Ahzani, 2017).

Pada kursus Manajemen Organisasi dan kursus Manajemen Masa yang diselenggarakan oleh Unit Pendidikan dan Pelatihan ditujukan untuk semua pengurus dan kader sebagai pembelajaran bersama. Sedangkan untuk kursus Administrasi dan Keuangan Organisasi diselenggarakan oleh Cabang Yogyakarta dengan peserta yang di khususkan yaitu Sekretaris Umum dan Wakil Sekretaris pada kursus Administrasi. Sedangkan pada kursus Keuangan Organisasi dikhususkan untuk Bendahara dan Wakil bendahara. Kedua kursus yang diselenggrakan oleh Cabang Yogyakarta tersebut dilakukan secara masif melalui surat undangan yang disampaikan kepada Sekretaris dan Bendahara

Komisariat dibawah naungan HMI Cabang Yogyakarta (Wahyuddin I. , 2017).

2. Kursus Keahlian

Dalam desain kursus keahlian bedarkan pedoman perkader HMI terdapat 7 (tujuh) macam bentuk kursus antara lain Training Manajemen Dakwah, Training Jurnalistik, Training Politik, Tarining Lingkungan, Training Ekonomi dan kewirausahaan, Training Advokasi dan Training Pelaksanaan Penelitian. Dalam implementasinya HMI FIAI UII selama satu periode ini tidak semua pengurus dapat mengikutinya hanya beberapa saja dan pada beberapa Training yaitu Ari Cahyanti (Training Jurnalistik dan M. Adam Mubarak (Training Jurnalistik) (HMI FIAI UII, 2017).

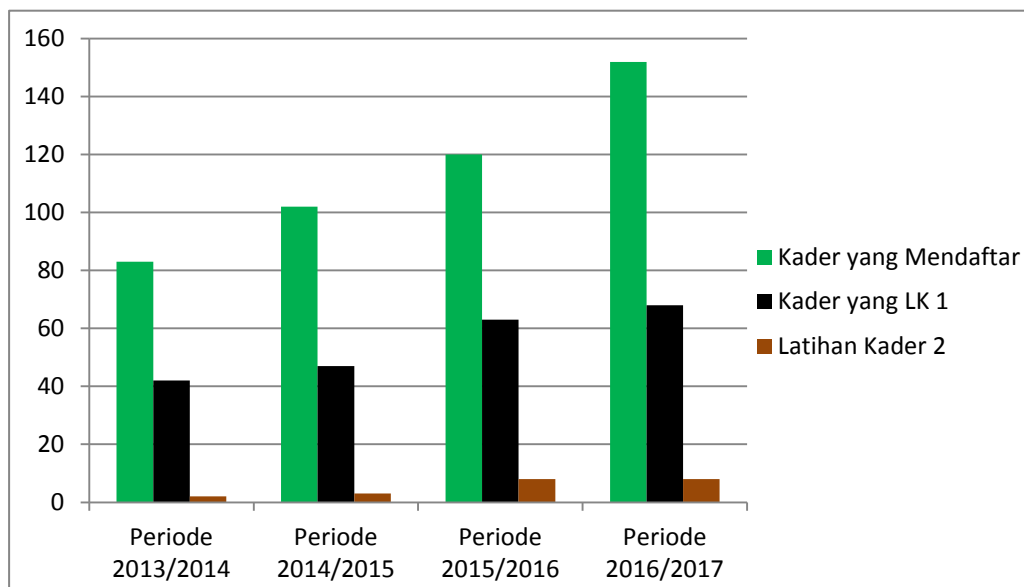
3. Kursus Kedirian

Dalam skema model perkaderan yang ada pada HMI Kursus Kedirian memiliki berbagai bentuk didalamnya yaitu Training Kepemimpinan, Training Pengenalan Diri, *Achievement Motivation Training*, Training Kecerdasan Emosional, Training Kecerdasan Spiritual, Training Manajemen Konflik, *Anger Management Training*, Training Pemetaan Potensi Diri. Dalam kepengurusan HMI FIAI UII sendiri setu periode ini (2016/2017) mendelegasikan kader maupun pengurus pada Trainig Senior Course berjumlah 4 orang yaitu M. Mujib Baidhowi, Ahmad Muthahar, Iwan Wahyuddina, Sri Agustina Juwaid. Sedangkan kepengurusan sebelumnya (2015/2016) berjumlah 2 orang yaitu Muhammad Luthfi Nurrohman dan Nurul Wulandari Putri (HMI FIAI UII, 2017).

Dalam pedoman, Training atau Kursus Senior Course (SC) memang tidak dalam Pendidikan Pelatihan Khusus namun dari jenis trainingnya SC ini lebih masuk dalam Kurusus Kedirian hal

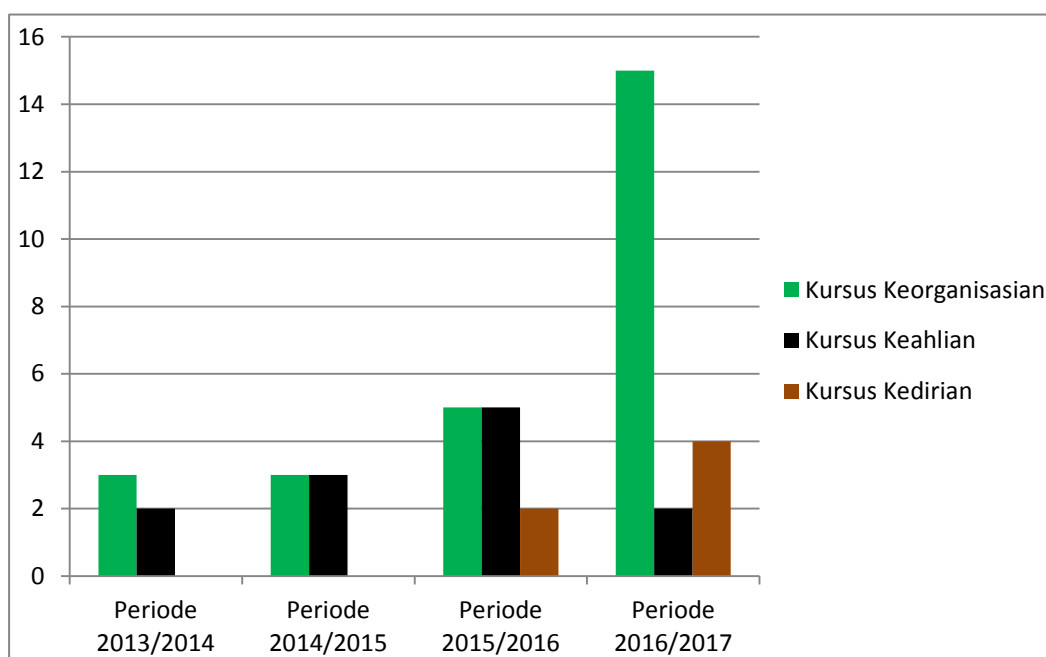
ini berdasarkan dari muatan-muatan dari Training tersebut (HMI FIAI UII, 2017).

Gambar 4.2.
Pendidikan Pelatihan Umum (LK 1-LK 2) Selama 4 Tahun Terakhir



Sumber Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus 2013/2014-2016/2017

Gambar 4.3.
Perbandingan Pendidikan Pelatihan Khusus Selama 4 Tahun Terakhir



Sumber Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus 2013/2014-2016/2017

Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan Pendidikan Pelatihan Umum adalah suatu pendidikan yang dikatakan wajib dalam HMI. Sedangkan dalam Pendidikan Pelatihan Khusus adalah suatu pendidikan yang dikatakan sunnah atau dianjurkan untuk diadakan atau diikuti, apa lagi berkenaan dengan peningkatan kinerja kepengurusan (Wahyuddin I. , 2017). Hal ini tentu berbeda dengan organisasi-organisasi lainnya seperti yang telah diteliti oleh berbagai peneliti lain yang mana pada organisasi yang diteliti sebelumnya hanya mengkategorikan pelatihan tersebut harus dilaksanakan untuk menunjang produktivitas kariawan atau pengurus organisasi sedangkan dalam HMI kursus dan pelatihan dikategorikan ada yang dikategorikan harus diikuti dan aka kategori dianjurkan.

5. Evaluasi

Seperti yang telah dibahas dalam Desain Kursus dan Pelatihan yang telah dibahas diatas, evaluasi selalu dilakukan sebagai sarana untuk mengkoreksi berbagai persoalan yang ada pada pelatihan. Dalam proses evaluasi sebagai mana yang telah ada pada desain kursus dan pelatihan HMI dilakukan oleh berbagai komponen yaitu peserta, panitia, pemandu, dan pengurus cabang. Dari beberapa komponen tersebut memiliki bahan evalusinya sendiri-sendiri, antara lain sebagai berikut (Himpunan Mahasiswa Islam, 2009):

1. Peserta : mengevaluasi panitia dan pemandu.
2. Panitia : mengevaluasi pemandu dan pengurus.
3. Tim pemandu : mengevaluasi peserta Kursus atau Pelatihan.
4. Pengurus Cabang : mengevaluasi kualitas tim pemaandu.

Kegiatan evaluasi diatas adalah proses evaluasi yang mana sesuai dengan pedoman pada HMI. Namun, dilapangan dijumpai masih kurang

maksimalnya proses evaluasi yang dilakukan pada pelaksanaan kursus dan pelatihan yang mana proses evaluasi yang terjadi dilapangan ialah Peserta hanya mengevaluasi pemandu dan pemateri, Panitia mengevaluasi kegiatan sesama panitia lainnya dan didampingi pengurus komisariat, Pemandu mengevaluasi peserta pelatihan selama pelatihan berlangsung dengan bentuk penilaian peserta yang mana menghasilkan kriteria kelulusan maupun menyatakan ketidak lulusan pada proses pelatihan maupun kursus yang mana data ini akan di sampaikan oleh pemandu kepanitia dan panitia kepengurus komisariat. Selain itu, pengurus cabang juga jarangnya mengevaluasi kualitas dari tim pemandu.

Selain evaluasi pelatihan HMI MPO FIAI UII juga melakukan tindak lanjut yang dipandu oleh tim pemandu. Tindak lanjut ini dilakukan untuk menyempurnakan atau melengkapi kekurangan-kekurangan yang terjadi pada proses pelatihan berlangsung. Kekurangan-keurangan tersebut diketahui melalui hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim pemandu terhadap peserta latihan. Dalam proses tindak lanjut ini berlangsung tidak hanya sekali melainkan beberapa kali atau sesuai dengan kebutuhan.

Dari hasil pembahasan mengenai Implementasi Kursus dan Pelatihan pada Organisasi HMI MPO FIAI UII, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2004) dalam penelitian (Septian, 2015) terdapat 5 (lima) langkah yang harus di tempuh organisasi dalam melaksanakan kursus dan pelatihan terdapat 2 langkah yang belum terlaksana secara maksimal dalam implementasi kursus dan pelatihan di HMI MPO FIAI UII yaitu langkah ke-4 (empat) program pelatihan dan langkah ke-5 (lima) evaluasi.

Hal diatas berdasakan apa yang ditemukan oleh peneliti dilapangan bahwa dari sekian banyak pengurus yang seharusnya mengikuti kursus dan pelatihan hanya segelintir orang yang mengikutinya. Hal ini didukung karena pada organisasi HMI MPO FIAI UII belum pernah melaksanakan Pendidikan

Pelatihan Umum (LK 2) dan baru akan dilaksanakan pada kepengurusan mendatang. Sedangkan pada Pendidikan Pelatihan Khusus masih belum maksimalnya pengarahan atau intruksi oleh pengurus yang memiliki ranah atas hal ini terhadap pengurus lainnya sehingga respon untuk mengikuti kursus maupun pelatihan kurang dapat berjalan dengan baik. Selain itu dari ketiga model dalam Pendidikan Pelatihan Khusus HMI MPO FIAI UII juga belum dapat melaksanakan secara keseluruhan sehingga masih banyaknya sarana kursus dan pelatihan yang belum dapat diterapkan dalam kepengurusan.

Berkenaan dengan langkah ke-5 (lima) yaitu Evaluasi, HMI MPO FIAI UII juga belum sepenuhnya dapat menerapkan dengan baik sehingga proses Kursus dan Pelatihan yang dilakukan belum dapat berjalan dengan maksimal. Walaupun dalam hal evaluasi ini bukan sepenuhnya tanggung jawab dari pada HMI MPO komisariat FIAI UII melainkan terdapat peran pemandu maupun dari Cabang Yogyakarta.

Namun jika ditinjau dari beberapa periode tahun kepengurusan, kepengurusan tahun 2016/2017 ini masih tergolong baik dalam pelaksanaan dari pada Kursus dan Pelatihan yang ada di HMI. Hal ini berdasarkan dari data yang peneliti peroleh dari Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) pengurus HMI MPO FIAI UII dibandingkan dari 4 tahun kepengurusan yang lalu yang telah dirangkum dalam Gambar 4.2. dan Gambar 4.2 diatas.

Dalam implementasi kursus dan pelatihan pada HMI MPO FIAI UII adalah dengan melaksanakan Latihan Kader 2, Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian dan Kursus Kedisiplinan yang mana tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari pada kinerja pengurus organisasi. Dalam praktik Kursus dan Pelatihan yang ada HMI MPO FIAI UII tidak terlepas dalam hal Manajemen SDM Islami yaitu pada penerapan LK 2, Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian dan Kursus Kedisiplinan selalu menggunakan konsep yang sesuai dengan yang ada pada Al-Qur'an dan Hadist. Hal ini terbukti melalui semua kegiatan yang berkaitan dengan Kursus dan Pelatihan yang ada di HMI MPO FIAI UII yaitu mengamalkan dari nilai-nilai

AL-Qur'an dan Hadist seperti; pada Asas Perkaderan², Materi Kursus (terlampir) dan Pelaksanaan Kegiatan yang selalu dipandu oleh instruktur yang memiliki kualifikasi khusus (sebagai pemimpin, pendidik dan pejuang).

D. Dampak Kinerja Pengurus Setelah Mengikuti Kursus dan Pelatihan

Dari berbagai proses kursus yang telah diimplementasikan pada proses perkaderan di HMI MPO FIAI UII memiliki dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja kepengurusan dan berbanding lurus dengan harapan dari kepengurusan sendiri, walaupun disadari masih banyak kekurangan pada proses penerapan kursus dan pelatihan yang dijalankan (Ahzani, 2017).

Dampak atas kursus dan pelatihan yang dirasakan jika disandingkan berdasarkan tujuan kursus dan pelatihan menurut menurut Simamora (2006) dapat dikelompokkan kedalam tujuh bidang (Rahman, 2016) antara lain:

1. Memperbaiki kinerja karyawan atau pengurus organisasi yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

Pada tujuan kursus dan pelatihan ini memiliki dampak pada kinerja kepengurusan, hal ini dibuktikan dari hasil kinerja oprasional pengurus HMI MPO FIAI yaitu :

- a. Ketua umum : tugas dari pada ketua umum adalah melaksanakan amanah yang telah terangkum dalam tujuan organisasi yang wilayah kerjanya terbagi 2 yaitu wilayah eksternal dan internal. Tugas ketua umum ini dapat dikatakan berhasil dan memberikan warna baru di HMI MPO FIAI UII yaitu dengan melajutkannya jenjang kepengurusan yang lebih tinggi sebagai ketua umum Kordinator Komisariat HMI MPO UII yang mana sebelumnya kader HMI FIAI belum pernah mendapat amanah pada posisi itu.

² Asas Ketakwaan, Asas Keberjuangan, Asas Kesiambungan, Asas Kemandirian, Asas Persaudaraan, dan Asas Keteladanan.

- b. Sekretaris : tatalaksana koordinasi dan konsolidasi kepengurusan, pengelolaan perpustakaan, pengadaan dan pendataan inventaris, sosialisasi kesekretariatan, penyusunan pola administrasi surat menyurat dan administrasi keanggotaan. Dari tugas sekretaris umum diatas semuanya dapat berjalan dengan baik walupun masih menjumpai beberapa kendala.
 - c. Bendahara : pengelolaan keuangan organisasi, pengelolaan anggaran kegiatan, pencatatan dan pengadaan inventaris. Dari beberapa tugas perbendaharaan diatas dapat terlaksana semua meskipun masih terdapat beberapa yang belum maksimal namun sisi plus pada bendahara adalah dalam hal pengadaan inventaris yaitu komputer yang telah terlaksana.
 - d. Divisi atau bidang : dalam komisariat divisi atau bidang ini lebih dikenal dengan unit, namun memiliki peran dan fungsi yang sama dengan divisi maupun bidang. HMI Komisariat FIAI UII memiliki 6 unit diantaranya : pendidikan dan pelatihan, jaringan dan kemahasiswaan, kajian dan media, dakwah dan kemasyarakatan, kemuslimahan, kewirausahaan dan pengembangan kreatifitas. Dari keenam bidang tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya walaupun juga masih banyak hal yang belum maksimal. Namun, sisi plus dari berbagai divisi diatas adalah mampu menyelenggarakan kegiatan yang menumbuhkan minat dan semangat anggota HMI dan mampu mengayomi anggota sehingga anggota HMI memberikan dampak yang baik bagi organisasi.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat teknologi baru secara efektif.

Berkean dengan teknologi HMI MPO memang dapat dibilang masih tertinggal dikarnakan selain organisasi nirlaba, dalam setiap aktifitasnya HMI tidak terlalu menggunakan fasilitas teknologi yang begitu mencolok melainkan sewajarnya saja sehingga dalam penilaian kinerja berkenaan dengan kemajuan teknologi tidak begitu terasa dan dalam hal kursus atau pelatihan kemajuan teknologi HMI tidak memiliki sarana tersebut.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru seringkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk “*job competent*” yaitu mampu mencapai *output* dan standar mutu yang diharapkan.

Pada tujuan yang ke tiga ini menjadi landasa utama bagi HMI MPO FIAI untuk melakukan kursus dan pelatihan pada masa awal kepengurusan baru. Kursus dan pelatihan dapat dilakukan melalui transformasi oleh senior maupun kursus dan pelatihan yang dilakukan oleh cabang atau komisariat sendiri. Hal ini sangat berdampak dibuktikan pada awal kepengurusan HMI MPO FIAI UII pasca pelatihan lebih siap untuk melaksanakan tugasnya terutama pada ranah oprasional organisasi yang diemban oleh sekretaris umum.

4. Membantu memecahkan masalah oprasional, para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya.

Dengan permasalahan oprasional ini dapat diatasi dengan kursus keorganisasian dan kursus keahlian. Seperti yang telah dibahas pada poin sebelumnya permasalahan oprasional yang terjadi pada kepengurusan HMI MPO FIAI UII setelah mengikuti kursus, permasalahan-permasalahan oprasional tersebut dapat teratasi. Hal ini dibuktikan pengurus HMI MPO FIAI UII telah sukses menjalankan berbagai kegiatan seperti pelaksanaan LK 1 sebanyak 2 kali,

pelaksanaan qurban idul adha didesa binaan HMI MPO FIAI UII yang berada di turi, peringatan hari ibu, dan kegiatan-kegiatan lainnya.

5. Mempersiapkan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dalam pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerja berikutnya dijenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi pekerjaan karyawan saat ini keposisi atau pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.

Pada bagian ini HMI MPO FIAI UII juga sudah terbiasa untuk mempersiapkan jenjang karier para pengurusnya agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar terhadap organisasi dan masyarakat yaitu melalui kursus Keorganisasian dan kursus Keahlian. Hal ini dibuktikan kader HMI MPO FIAI UII didelegasikan diberbagai bidang organisasi lainnya seperti organisasi internal kampus DPM Universitas, LEM Universitas, DPM Fakultas, LEM Fakultas, dan berbagai organisasi Jurusan yang ada di FIAI UII. Dalam ranah eksternal kampus kader HMI MPO FIAI UII juga banyak meneruskan kejenjang yang lebih tinggi seperti; sebagai Ketua Umum Koordinator Komisariat, bidang-bidang yang ada di Koordinasi Komisariat, bidang-bidang dan lembaga yang dianaungi oleh HMI Cabang Yogyakarta, seperti; bidang PPU, bidang eksternal, lembaga KPC, LEMI dan lain sebagainya. Mengenai hal ini masuk dalam skema jaringan dalam pedoman perkaderan.

6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama dipekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan

yang menyenangkan sampai yang tidak mengenakan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan produktivitas karyawan. Karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.

Berkenaan dengan orientasi HMI MPO FIAI UII lebih menyoroti pada kader muda (kader baru) yaitu dengan cara menggunakan sarana Gathering, makrab, dan sampai LK 1. Hal ini sangat berdampak bagi kader baru dalam menumbuhkan rasa kekeluargaan yang terjalin antara kader baru dan pengurus Komisariat dan menghilangkan rasa canggung antara mereka. Sedangkan untuk Pengurus Komisariat sendiri sudah tidak lagi menggunakan metode ini tetapi para pengurus menggunakan sarana upgreading untuk menjaga efektifitas kinerja dan jalinan emosional antar pengurus.

7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang 29 lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Dalam pemenuhan kebutuhan pribadi HMI MPO FIAI UII juga memandang kader ataupun pengurus sebagai mahasiswa yang mana memiliki tanggung jawab terhadap akademisnya. Maka HMI MPO FIAI UII juga tak jarang mengadakan sarana diskusi dan belajar bersama berkenaan dengan jurusan dan kebutuhan akademisi mereka masing-masing. Hal ini sangat berdampak bagi kebutuhan pertumbuhan pribadi mereka, yang mana tak sedikit para kader HMI banyak yang memiliki nilai yang sangat baik dalam hal akademisnya, lulus tepat waktu, menjadi delegasi pertukaran pelajar keluar negeri dan masih banyak hal-hal lainnya.

Jika meninjau secara keseluruhan dari tujuh tujuan kursus dan pelatihan menurut Simamora (2006) diatas, kursus dan pelatihan memiliki peran besar dalam menunjang kinerja pengurus maupun non pengurus HMI MPO FIAI UII. Dan jika ditinjau dari dimensi kinerja yang diutarakan oleh Miner dalam Sudarmanto (2009), empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja setelah mengikuti kursus dan pelatihan (Rahman, 2016):

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

Kualitas dibuktikan pada poin pertama dan keempat (1 dan 4) pada pembahasan tujuan kursus dan pelatihan sebelumnya yaitu memperbaiki kinerja karyawan atau pengurus organisasi yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dan membantu memecahkan masalah oprasional. Selain itu juga kualitas ini dapat dilihat dari pengurus Komisariat yang sudah mengikuti LK 2 cenderung lebih kritis, kepeduliannya terhadap HMI lebih tinggi dan lain sebagainya.

2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

Sedangkan berkaitan dengan kuantitas pengurus HMI MPO FIAI UII juga cenderung memiliki peningkatan yaitu dengan banyaknya agenda yang telah terlaksana.

3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif.

Namun berkenaan dengan penggunaan waktu dalam kerja HMI MPO FIAI dapat dikatakan belum maksimal karena masih banyaknya pengurus yang kurang antusias dalam kegiatan, keterlambatan dalam rapat dan lain-lain.

4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Kegiatan kerjasama didalam kepengurusan HMI MPO FIAI UII dapat dikatakan sangat sering dilakukan yaitu hampir setiap kegiatan yang ada

di HMI seperti kegiatan diskusi, perayaan hari ibu, kegiatan Idul Adha dalam lain-lain.

Hasil analisis dari berbagai pembahasan diatas berdasarkan temuan di lapangan dan hasil wawancara dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2006) tentang tujuan kursus dan pelatihan dan Sudarmanto (2009) tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kursus dan pelatihan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi HMI MPO FIAI UII, walaupun masih dijumpai berbagai kekurangan-kekurangan di lapangan seperti terdapat beberapa pengurus yang berbenturan waktunya dengan kegiatan kampus maupun kegiatan diorganisasi lainnya. Selain itu dampak lain yang cukup dirasakan adalah dari segi kematangan keilmuan ke-HMI-an maupun secara umum, kepekaan sosial dan lebih aktif dalam kegiatan dan jenjang kepengurusan. Kursus-kursus yang memberikan dampak signifikan adalah Latihan Kader 2 (memberikan dampak kualitas, loyalitas, keaktifan pengurus), Kursus Keorganisasian (memberikan dampak terhadap pengetahuan keorganisasian seperti; administrasi organisasi, manajemen organisasi, keuangan organisasi dll), sedangkan untuk training Kursus Keahlian dan Kursus Kedisiplinan dampak yang dirasakan hanya sebagian kecil training didalamnya seperti training politik, training jurnalistik, dan training kepemimpinan.

Berdasarkan temuan-temuan di lapangan yang mana kursus dan pelatihan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi, yaitu dalam hal meningkatkan kualitas, kuantitas, kedisiplinan, interaksi antar pengurus, maka oleh itu sebaiknya pengurus HMI MPO FIAI UII yang selanjutnya dapat mengimplentasikan dari kursus dan pelatihan yang sudah terdapat pada pedoman organisasi (Pedoman Perkaderan) dengan semaksimal mungkin. Sehingga, pada pengurus-pengurus selanjutnya dapat memiliki keunggulan tersendiri dalam berbagai aspek kinerja dan tanggung

jawab seorang pengurus organisasi yang selalu memegang semangat
“Pengurus hari ini harus lebih baik dari pengurus sebelumnya”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas mengenai implementasi manajemen SDM melalui kursus keorganisasian sebagai strategi meningkatkan kinerja pengurus organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa : Kursus dan Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi HMI MPO FIAI UII walaupun masih belum maksimalnya dalam hal implementasinya. Hal ini dibuktikan bagi pengurus yang sudah mengikuti proses pendidikan LK 2, Kursus Keorganisasian, Kursus Keahlian dan Kursus Kedirian lebih memiliki kemampuan dan kualitas yang menonjol (masuk dalam kategori Penilaian Umum & Penilaian Keterampilan menurut Suryadi 2008) dibandingkan dengan pengurus atau kader yang belum mengikuti kursus atau pelatihan tersebut. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui 4 dimensi kinerja (Sudarmono, 2009), antara lain : Dalam hal Kulitas, Kuantitas, dan Berkerjasama dengan Orang Lain dibuktikan banyaknya kader HMI yang berperan aktif atau diminta untuk membantu dalam berbagai kegiatan organisasi baik itu internal kampus maupun eksternal kampus seperti DPM Universitas dan Fakultas, LEM Universitas dan Fakultas, Himpunan jurusan, Struktural-struktural dalam HMI. Sedangkan berdasarkan berdasarkan Efektifitasnya dalam berkjerka dibuktikan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh kader-kader HMI yaitu keaktifannya dalam segi kehadiran di setiap kegiatan lebih baik dibandingkan yang lain, lebih unggul dalam memanajemen waktu kerjanya, memahami atas tugas yang diberikan dan lain-lain. Dari keempat Kursus dan Pelatihan diatas yang memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan Kualitas Kinerja pengurus yang ditemukan di lapangan adalah Pendidikan LK 2.

Selain yang berkaitan dengan dampak kinerja pengurus, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwasannya HMI MPO memiliki desain khusus yang

berkaitan dengan pengelolaan SDM yaitu yang disebut dengan Skema Model Perkaderan atau secara umum disebut dengan Pedoman Perkaderan. Sedangkan dalam hal implementasinya pada HMI MPO FIAI UII ditemukan masih banyaknya kekurangan (belum maksimal) seperti ; banyaknya pengurus yang belum mengikuti kursus dan pelatihan, minimnya kesadaran pengurus untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan banyaknya kursus dalam pedoman perkaderan yang belum dilaksanakan didalam pengelolaan SDM organisasi HMI MPO FIAI UII.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas mengenai implementasi manajemen SDM melalui kursus dan pelatihan sebagai strategi meningkatkan kinerja pengurus organisasi, maka dari penelitian ini memberikan saran dengan harapan semoga memberikan manfaat dalam kepengurusan HMI MPO FIAI UII maupun untuk penelitian selanjutnya, antaranya sebagai berikut :

1. Lebih memaksimalkan lagi dalam penerapan Kursus dan Pelatihan di HMI MPO FIAI UII sebagai sarana edukasi pengurus sehingga kinerja dari pengurus dapat lebih maksimal.
2. Lebih menekankan kepada seluruh pengurus organisasi agar dapat mengikuti Kursus dan pelatihan yang ada pada pedoman perkaderan, mengingat pengurus adalah aspek utama penggerak roda organisasi.
3. Dapat mengadakan Kursus dan Pelatihan sendiri yang diselenggarakan oleh HMI MPO Komisariat FIAI UII sehingga mayoritas pengurus maupun kader dapat mengikutinya.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mendalam dalam mengkaji aspek-aspek yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, seperti; faktor kepemimpinan, faktor motivasi, faktor lingkungan organisasi, faktor penghargaan dan lain-lain.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tulang Bawang (Lampung) pada 22 Oktober 1994 sebagai anak kedua dari 4 (empat) bersaudara. Saat melakukan penelitian ini penulis berdomisili di Yogyakarta tepatnya Jl. Soragan, Gg. Teratai, Dn. Soragan Rt. 07 Rw. 13, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, sebagai pengusaha dan mahasiswa. Hp : 08987520001. Alamat G-mail : mlnurrohman45@gmail.com. Pendidikan SDN 01 Tunggal Warga lulus tahun 2006, MTs Darul A'mal lulus 2010, MAN 02 Metro (sekarang MAN 01 Metro) lulus 2013. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan jenjang pendidikan di parodi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta.

Selama mengenyam dunia perkuliahan penulis ikut berperan aktif di organisasi eksternal kampus yaitu HMI MPO FIAI UII. Pada tahun 2015 penulis mendapatkan amanah diorganisasi tersebut sebagai Ketua Umum masa pengabdian 2015/2016. Pasca amanah tersebut penulis juga diamanahkan menjadi ketua bidang Pengelolaan Perkaderan di struktur kepengurusan HMI MPO Koordinator Komisariat Universitas Islam Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahzani, G. (2017, 04 21). (M. L. Nurrohman, Interviewer)
- Aziziyah, M. S. (2014). Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta. *Manajemen Dakwah*, 25-28.
- Barthos, B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusi Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, M. B. (2009). *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Ellitan, L. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, 65 - 76.
- Evanita, L. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikapang. *Program Pascasarjana (S2) Universitas Esa Unggul* , 1-70.
- Hanrahmawan, F. (2010). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No. 1, 78-93.
- Hanrahmawan, F. (2010). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Pelatihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Administrasi Publik*, 1 No. 1, 80.
- Harjanti, S. (2004). Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 1, 41 – 55.
- Haromain. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, Vol. 1 , 136-149.
- Himpunan Mahasiswa Islam. (2009). Anggaran Rumah Tangga. (p. 10). Yogyakarta: Kongres HMI Ke 27.
- Himpunan Mahasiswa Islam. (2009). Konstitusi Anggaran Dasar. *Kongres 27 Himpunan Mahasiswa Islam* (p. 02). Yogyakarta: Himpunan Mahasiswa Islam.

- Himpunan Mahasiswa Islam. (2009). *Konstitusi Anggaran Dasar*. (p. 02). Yogyakarta: Kogres HMI Ke 27.
- Himpunan Mahasiswa Islam. (2009). *Konstitusi Pedoman Perkaderan*. (p. 02). Yogyakarta: Kongres HMI Ke 27.
- Himpunan Mahasiswa Islam. (2009). *Konstitusi Pedoman Perkaderan*. (p. 11). Yogyakarta: Kongres HMI Ke-27.
- HMI FIAI UII. (2014-2017). *Data Latihan Kader*. Yogyakarta: Himpunan Mahasiswa Islam.
- HMI FIAI UII. (2017). *Data Pendidikan Kader*. Yogyakarta: Himpunan Mahasiswa Islam.
- Indriani, R. (2016). *Pelatihan Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Non-Staff pada Unit PT MG*. 100.
- Kinanti, R. R. (2015). *Model Pelatihan yang Ideal Menurut Karyawan Generasi Y*. 96-97.
- Kountur, R. (2007). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Mamik, D., & Syarif, D. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Materi Pelatihan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pelatihan Keterampilan Manajerial SPMK*, 96-106.
- Moekijat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Muthahar, A. (2017, April 21). (M. L. Nurrohman, Interviewer)
- Mutmainah, H. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta*. *GRADUASI*, Vol. 29, 1-18.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam. (2016, November 23). *Sejarah*. Retrieved April 03, 2017, from Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam: <http://www.pbhmi.or.id/>
- Presiden Republik Indonesia. (2003 , Oktober 2). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. (p. 10). Jakarta: Unddang-undang Republik Indonesia.
- Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya)*. Jakarta: Grasindo.
- Rahman, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen SDM*, 37-43.
- Rani, N. M. (2015). *Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi*. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Saifuddin, A. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Septian, H. A. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Kapasitas Diri dan Semangat Kerja sebagai variabel intervening. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 22-23.
- Sihombing, U. (2001). *Pendidikan Luar Sekolah Kini dan Masa*. Jakarta: PD Mahkota.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2005). *Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Suprihatmi, S. (2008). Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, 38 – 50.
- Suripto, T. (2012). Manajemen SDM dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM dalam Industri Bisnis. *Jurnal Ekonomi Syari'ah Indonesia*, 241.
- Syarif, D. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Wahyuddin, A. L. (2017, April 22). (M. L. Nurrohman, Interviewer)

Wahyuddin, I. (2017, April 17). (M. L. Nurrohman, Interviewer) Yogyakarta.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 3, 900-910.

LAMPIRAN

HASIL PENGUMPULAN DATA DAN INFORMASI

Prosedur Wawancara:

A. Gambaran Umum HMI FIAI UII

1. Bagaimana sejarah hadirnya HMI Komisariat FIAI UII?
2. Seperti apa Profil dari HMI umum dan khususnya Komisariat FIAI UII meliputi :
 - a. Grand Thames kepengurusan
 - b. Struktur kepengurusan
 - c. Alamat sekretariat
 - d. Kegiatan Kepengurusan (progja)

B. Kursus dan Pelatihan

1. Desain kursus seperti apa yang ada di HMI MPO FIAI UII untuk meningkatkan kinerja pengurus tersebut?
2. Jenis/metode/bentuk pelatihan seperti apa yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pengurus HMI MPO FIAI UII?
3. Adakah usaha lain yang dilakukan oleh HMI MPO FIAI UII dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi selain yang ada dalam skema perkaderan? Apakah itu?
4. Terkait pelatihan, apakah dilakukan secara terus menerus (rutinitas) atau sesuai dengan kebutuhan saja?
5. Jika pelatihan dilaksanakan sesuai dengan faktor kebutuhan, lalu faktor kebutuhan seperti apa ingin dicapai dalam rangka meningkatkan kinerja pengurus?
6. Apakah yang mengikuti pelatihan itu berdasarkan orang-orang pilihan saja atau justru dianjurkan untuk semua pengurus mapun kader? Mengapa demikian?

7. Dan siapa saja yang harus ikut pelatihan tersebut?
8. Untuk organisasi HMI MPO sendiri memiliki panduan khusus/kurikulum tidak terkait dengan pelatihan kepengurusan? Lalu apa saja itu?
9. Pada HMI MPO FIAI sendiri dalam 1 periode dilaksanakan pelatihan berapa kali,apa saja dan berapa jumlah pengurus yang mengikuti?
10. Kendala-kendala apa saja yang terjadi pada pengurus HMI FIAI UII dan bagaimana cara mengatasinya?
11. Apakah manfaat yang dirasakan oleh pengurus saat setelah mengikuti pelatihan tersebut? dampaknya seperti apa yang terjadi dalam pengurusan?
12. Pasca pelatihan apakah ada pembinaan lanjutan sebagai sarana untuk mem-follow-up pengurus yang mengikuti pelatihan tersebut atau bagaimana?
13. Sebelum dilakukan pelatihan apakah ada evaluasi kinerja oleh pimpinan pengurus sebagai tolok ukur diselenggarakannya pelatihan?
14. Apakah terdapat tolok ukur keberhasilan suatu kepengurusan?
15. SDM merupakan peran utama dalam meningkatkan mutu suatu organisasi. Untuk komisariat FIAI UII sendiri selama ini apakah pernah mengalami fluktuasi peningkatan dan penurunan dalam menjalankan roda perkaderan seperti jumlah kader yang mendaftar, mutu pendidikan, loyalitas pengurus maupun kader dll? Jika ada, hal apa yang mempengaruhi hal tersebut?
16. Adakah data perkaderan HMI FIAI dari proses Rekrutmen hingga menjadi bagian dari organisasi dari beberapa tahun ini?
17. Hingga saat ini berapa jumlah pengurus dan kader/ struktural non struktural yang sudah mengikuti pelatihan umum dan khusus tersebut?

Hasil wawancara kepada Ketua Umum HMI MPO FIAI UII, Sekretaris Umum HMI MPO FIAI UII, Kanit Perkaderan HMI MPO FIAI UII dan Sekretaris Umum Koordinator Komisariat HMI MPO UII

Keterangan Narasumber :

Ketua Umum HMI MPO FIAI UII : Sdr. Ahmad Muthahar

Sekretaris Umum HMI MPO FIAI UII : Sdr. Iwan Wahyuddin

Kanit Perkaderan HMI MPO FIAI UII : Sdr. Gemah Ahzani

Sekretaris Umum Koordinator Komisariat HMI MPO UII : Sdr. Anasti Limbong

1. Bagaimana sejarah hadirnya HMI Komisariat FIAI UII?

Begini mas luthfi, terkait sejarah untuk saya pribadi kurang mengetahui terkait sejarah komisariat dari tahun ketahun. Namun kalau dari alumni FIAI kanda yang saya lupa namanya, cikal bakalnya itu dari ketua umum HMI FIAI tahun 2003 yaitu bang wendra, jadi sepemahaman saya mas luthfi, dulu komisariat FIAI ini memang belum ada, akan tetapi komisariat sebelum FIAI ini itu ada komisariat Tarbiyah dan Syari'ah. Jadi, ketika UII ini berdiri dulu namanya STI itu sudah ada namanya Fakultas Syari'ah dan Tarbiyah. Dari semenjak ini komisariat HMI sudah ada dan sekarang alumninya seperti yang menjadi dosen di FIAI sendiri yaitu ada Bapak Aden, ada Bu Junnanah, Bu timorita. Atau nanti berkenaan dengan sejah ini bias kami lampirkan dokumen-dokumennya. (Sdr. Iwan)

2. Seperti apa Profil dari HMI umum dan khususnya Komisariat FIAI UII meliputi :

a. Grand Thames kepengurusan

Untuk grand Thame sendiri mas luthfi kepengurusan HMI MPO FIAI UII periode 1437/1438 H atau 2016-2017 M yaitu "Manifestasi Islam Sebagai Gerakan Autentik Kader Dalam Wadah Intelektual Progresif Demi

Menjawab Permasalahan Umat”. Tema ini kami usung tidak serta hanya sesuai dengan pemahaman kami tetapi harus terintegrasi dari tataran PB hingga Komisariat.

Untuk profil kepengurusan secara lengkap nanti kami beri lampirannya.
(Sdr. Iwan)

- b. Struktur kepengurusan
- c. Alamat sekretariat
- d. Kegiatan Kepengurusan (progja)

3. Desain kursus seperti apa yang ada di HMI MPO FIAI UII untuk meningkatkan kinerja pengurus tersebut?

Iya, kalau desain kursus pada HMI itu sendiri sebenarnya udah termuat dalam pedoman perkaderan mas, jadi disana itu ada namanya pendidikan, kegiatan, dan jaringan. Mas luthfi juga taulah terkait pedoman perkaderan ini, karena setau saya mas luthfi sendiri adalah ketua umum pada periode kemarin. (Sdr. Iwan)

Seperti ini mas, coba saya jelaskan terkait metode yang digunakan oleh komisariat, artinya ini semua komisariat menggunakan ini mas, hanya saja mungkin penerapannya yang berbeda. Terkait pelatih yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pengurus, jelas kami menggunakan metode skema model perkaderan yang dalam kategori ini adalah pendidikannya. Kami coba meningkatkan kinerja itu berdasarkan pemetaan bagi pengurus yang masih LK 1 kami melakukan pendekatan untuk melakukan LK 2. Yang jelas mas, untuk pengurus harus sudah selesai dengan LK 1nya. Dan yang sudah LK 2 mencoba kami motivasi untuk melanjutkan untuk mengikuti SC. Walaupun memang untuk komisariat belum ada yang namanya LK 3. Untuk pengurus sendiri pada initinya kami himbau untuk meningkatkan kualitasnya, masak iya kader dengan pengurus kualitas pendidikannya sama. (Sdr. Iwan)

Perlu diketahui jika dalam pedoman perkaderan kita mengetahui pada pendidikan pelatihan umum itu ada LK 1, LK 2, dan LK 3. Tahapan ini adalah LK 1

diperuntukkan bagi kader baru setelah ia berproses dikomisariat dalam antri ia mempelajari segala apa yang diberikan di perkaderan komisariat baru dia akan mengikuti pendidikan selanjutnya yaitu LK 2 dan selanjutnya. Sedangkan dalam fase perkaderan organisasi kami memetakan bahwa tahun pertama ia sebagai kader tahun kedua ia sebagai pengurus dan tahun ketiga ia sebagai yang didelegasikan atau diutus pada ranah eksternal organisasi. (Sdr. Anasti)

4. Adakah usaha lain yang dilakukan oleh HMI MPO FIAI UII dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi selain yang ada dalam skema perkaderan? Apakah itu?

Untuk pengembangan kinerja pengurus seperti yang saya jelaskan tadi hal itu sudah ada yang mengatur. Untuk secara kultur berkenaan dengan peningkatan kinerja pengurus yaitu up grading dengan dibungkus dengan pemahaman terkait kosntitusi itu sendiri, pedoman perkaderan, khittah perjuangan. Kami mencoba membungkus sesuatu yang baik dengan sesuatu yang menyenangkan. Tetapi untuk up greading ini juga non pengurus juga bias ikut tetapi ada waktu tersendiri di khususkan untuk pengurus. Masnya saya perhatikan ini adalah kontitusi HMI, didalam ini sudah banyak informasi yang mungkin bias menjawab pertanyaan-pertanyaan masnya. Nanti jika ada kurangnya apa yang masnya butuhkan nanti kembali kesini saja, kami siap membantu. (Sdr. Iwan)

5. Terkait pelatihan, apakah dilakukan secara terus menerus (rutinitas) atau sesuai dengan kebutuhan saja?

Jika rutinitas saya rasa tidak mas. Jika masnya tadi mengatakan kebutuhan sebenarnya memang berkateori kebutuhan. Tapi perlu diketahui dalam pendidikan itu ada tiga yaitu pendidikan keluarga, pendidikan pelatihan umum, dan pendidikan pelatihan khusus. Untuk pendidikan pelatihan umum sendiri itu adalah sebuah suatu kewajiban. Contohnya jika kita berislam maka kosekuensinya dia harus sholat mungkin, puasa, zakat. Kalau dia ber HMI kosekuensinya dia harus mengikuti Latihan Kader 1, Latihan Kader 2, Latihan Kader 3. Dan untuk

pendidikan pelatihan khusus ini mungkin sunnahnya kalau menurut saya mas. Jadi ketika ingin komisariat itu berkembang maka ia harus mengadakan pelatihan Khusus seperti kursus organisasi, atau pengembangan-pengembangan individu dari kader-kader kepengurusannya. Intinya itu tadi mas kalau menjadi kader HMI ia harus melaksanakan konsekuensinya karena pada pendidikan pelatihan umum pemahaman menginternalisasikan ke HMIannya disitu. (Sdr. Iwan)

6. Jika pelatihan dilaksanakan sesuai dengan faktor kebutuhan, lalu faktor kebutuhan seperti apa ingin dicapai dalam rangka meningkatkan kinerja pengurus?

Terkait kebutuhan yang saya maksud tadi mas terkait peningkatan kinerja pengurus yaitu bagaimana pengurus itu dapat menjalankan roda kepengurusan sesuai dengan grand theme terutama visi dan misi yang diusung oleh ketua umum tentunya. (Sdr. Iwan)

7. Apakah yang mengikuti pelatihan itu berdasarkan orang-orang pilihan saja atau justru dianjurkan untuk semua pengurus maupun kader? Mengapa demikian?

Artinya mas terkait prioritas siapa saja yang harus mengikuti, terkait LK 1 pengurus tentunya sudah harus mengikuti LK 1, kalau untuk mengikuti kualitasnya tentu pengurus harus mengikuti LK 2, latihan kader 2 ini mengharapkan semua pengurus ini harus mengikuti LK 2 tapi kita sadari LK 2 ini ada kuota untuk mengikutinya, tetapi kami juga ada beberapa prioritas untuk pengurus dan kami minta secara langsung yang artinya ada penekanan kepada dia untuk mengikuti LK 2 tersebut. Untuk pengurus LK 2 itu contohnya untuk ketua umum, sekretaris umum, bendahara umum, perkaderan, dan eksternal. Kalau hitung hitungan saya minimal ada 6 atau sudah selesai untuk mengikuti LK 2 pada kepengurusan. (Sdr. Iwan)

Untuk jenjang LK 1 ke LK 2 saya melihat beberapa pengurus yang memang sudah seharusnya mengikuti LK 2 maka saya waibkan untuk ikut LK 2 tetapi jika ada kader atau pengurus yang memang belum memenuhi persyaratan seperti baru mengikuti LK 1 maka ia harus berproses di HMI terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke LK 2. (Sdr. Tahar)

8. Untuk organisasi HMI MPO sendiri memiliki panduan khusus/kurikulum tidak terkait dengan pelatihan kepemimpinan? Lalu apa saja itu?

Sebenarnya untuk kurikulum sendiri sudah dijelaskan kedalam pedoman perkaderan baik itu pendidikan pelatihan umum maupun pendidikan pelatihan khusus, namun secara administrative itu ditangani oleh PPU dan KPC jadi mungkin baiknya untuk pertanyaan ini itu bias langsung ditanyakan ke PPU maupun KPC cabang tersebut. (Sdr. Iwan)

9. Pada HMI MPO FIAI sendiri dalam 1 periode dilaksanakan pelatihan berapa kali,apa saja dan berapa jumlah pengurus yang mengikuti?

Untuk pendidikan pelatihan umum itu 2 kali, itu LK 1 dua kali diadakan. Jika komisariat FIAI tidak menyelenggarakan dan FIAI sendiri membutuhkan maka kami akan mendelegasikan kader kami untuk mengikuti seperti training jurnalistik, training politik dan SC bahkan kami tidak segansegan untuk mengikutinya. (Sdr. Tahar)

Selama ini terkait pendidikan khusus, kami masih melakukan training kepemimpinan dan manajemen organisasi, hal ini tentunya meninjau dari kebutuhan komisariat yang pastinya ini semua untuk menjaga kesinambungan organisasi dan kepemimpinan. Untuk jumlah yang mengikuti training kepemimpinan itu jumlah 8 orang dan yang didelegasikan itu 2 orang dikegiatan komisariat lain. (Sdr. Gemah)

10. Kendala-kendala apa saja yang terjadi pada pengurus HMI FIAI UII dan bagaimana cara mengatasinya?

Kedalam yang kami rasakan adalah berkaitan dengan perkuliahan yaitu ketika ada hal-hal penting untuk dibahas atau rapat bahasanya, itu kadang mereka tidak bias datang dikarenakan banyaknya tugas yang diberikan, itu alasan mereka. Ada juga yang sibuk di organisasi-organisasi lain, dia mengurus tidak hanya di HMI FIAI tapi juga mengurus di organisasi lain. Terkait mengatasi tentunya kami melakukan cara teguran lisan kami berikan untuk mempertegas ketika adanya rapat dapat hadir berikutnya, namun ketika sudah ditugur tetapi tidak diindahkan kami melakukan pemberian surat teguran. Sebenarnya cara ini juga dapat diatasi dengan memberikan pembelajaran terkait manajemen waktu yaitu seperti sukses kuliah sukses organisasi yang mana diberikan dalam bentuk diskusi yang saya rasa esensinya sama dengan kursus atau pelatihan. (Sdr. Iwan)

11. Pasca pelatihan apakah ada pembinaan lanjutan sebagai sarana untuk mem-follow-up pengurus yang mengikuti pelatihan tersebut atau bagaimana?

Gini mas terkait follow up ini kami kurang maksimal, namun kami juga berupaya bagi kader atau pun pengurus yang sudah mengikuti LK 2 atau SC kami berikan satu wadah bagi mereka. Sekaligus wadah itu juga dapat menjadi pembantu imam komisariat untuk memecahkan suatu masalah. (Sdr. Iwan)

12. Sebelum dilakukan pelatihan apakah ada evaluasi kinerja oleh pimpinan pengurus sebagai tolok ukur diselenggarakannya pelatihan?

Jadi soal seperti itu evaluasi dan tolok ukur untuk menyelenggarakan kursus atau pelatihan, acuan kami berdasarkan GBPK yang mana dibahas dalam rapat anggota komisariat melihat dari LPJ-LPJ tahun lalu juga. Terkait jumlah berapa kali mengadakan itu tergantung pada imam komisariat akan dilakukan berapa kali. (Sdr. Iwan)

Kalau pendidikan di HMI saya selaku ketua umum tentunya memiliki andil, cuman terlaksananya atau tidak itu berddasarkan pertama panitia yang telah dikonfirmasi oleh bidang PPU yang bertanggung jawab untuk mengkonsep kegiatan tersebut. (Sdr. Tahar)

13. Apakah terdapat tolok ukur keberhasilan suatu kepengurusan?

Setau saya sejauh ini tidak ada tolok ukur kesuksesan dalam sebuah kepengurusan baik itu didalam konstitusi atau pedoman perkaderan. Tapi bagi saya tolok ukur keberhasilan yaitu ketika kader atau pengurus antusias untuk datang pada setiap kegiatan. (Sdr. Tahar)

14. SDM merupakan peran utama dalam meningkatkan mutu suatu organisasi.

Untuk komisariat FIAI UII sendiri selama ini apakah pernah mengalami fluktuasi peningkatan dan penurunan dalam menjalankan roda perkaderan seperti jumlah kader yang mendaftar, mutu pendidikan, loyalitas pengurus maupun kader dll? Jika ada, hal apa yang mempengaruhi hal tersebut?

Kalau dari dampak bedasarkan banyaknya yang sudah mengikuti LK 2 dampaknya itu memberikan warna artinya sangat membantu komisariat. Dari ditinjau dari beberapa tahun kepengurusan memiliki dapak peningkatan yang mengikuti LK 2 juga berdampak pada kualitas pengurus sendiri. Nanti saya juga memebrikan data berkaitan dengan pendidikan dan open rekrutmen. (Sdr. Iwan)

Tabel

Hasil Wawancara Menjawab Rumusan Masalah

Pertanyaan :

15. Apakah manfaat yang dirasakan oleh pengurus saat setelah mengikuti Kursus dan pelatihan? dampaknya seperti apa yang terjadi dalam pengurusan?

Informan	Jawanam Wawancara
Ahmad Muthahar	Jika ditanyakan terkait manfaat dan dampak yang paling

	terasa bagi kepengurusan setelah mengikuti LK 2 berdampak seperti kesadaran sebagai pengurus, loyalitas, kinerja dalam bentuk skill atau kemampuan dan lain lain.
Iwan Wahyuddin	Dalam rangka meningkatkan kinerja pengurus kami mengacu pada skema model perkaderan yang mana skema ini dianut oleh semua komisariat hanya saja mungkin penerapannya saja yang berbeda. Dalam kategori ini, yang berperan adalah dalam segi pendidikannya dengan melakukan pemetaan yang mana kader atau pengurus yang sudah mengikuti latihan kader 1 kami coba mengajak mereka untuk mengikuti LK 2. Jadi mas yang jelas kalau dia sudah menjadi pengurus dia sudah selesai dengan LK 1 nya dan itu sudah syarat untuk menjadi pengurus dan selalu kami ajak untuk LK 2 dan mengikuti SC walaupun memang untuk komisariat itu sendiri belum ada yang mengikuti LK 3, seperti itu mas. Dan kami juga memberikan pandangan selalu untuk meningkatkan jenjang pendidikannya. Masak iya kualitas dari pada pengurus sama dengan kader yang dia usrus. Untuk diluar pelatihan dan pendidikan yang ada di HMI dalam menjaga kinerja pengurus yaitu pertama upgrading mas, tapi upgrading itu kami bungkus dengan memberikan pemahaman-pemahaman tentang ke HMian. Kami coba membungkus sesuatu yang baik dengan cara yang menyenangkan bagi pengurus seperti upgreading tadi dengan kegiatan yang dilakukan sambil <i>camping</i> dan kegiatan-kegiatan menyenangkan yang lainnya.
Gemah Ahzani	Kalau berkaitan dengan perkaderan, HMI itu bergerak dibidang perkaderan dan perjuangan, kualitasw perjuangan HMI ditentukan oleh perkaderan yang baik

	kan seperti itu mas. Sedikit banyaknya pasti berdampak, dampak disini yang paling dirasakan bagi pengurus itu dari LK 2 yaitu dalam kerangka wawasan, analisis terhadap suatu permasalahan yang intinya berpengaruh dalam keaktifan seorang pengurus dan yang paling tidak kalah pengtinya itu mas setelah mengikuti LK 2 dampak yang paling menonjol adalah loyalitasnya terhadap kepengurusan atau sadar atas tanggung jawabnya terhadap seorang pengurus. Kalau kursus-kursus yang lainnya seperti kursus keahlian tentunya dampaknya berkaitan dengan keahlian-keahlian pengurus itu sendiri contohnya kursus keuangan tentu dampaknya akan lebih mahirnya mengelola keuangan yang ada diorgnisasi atau pada suatu acara yang diselenggarakan. Seperti itu mas.
Anasti Limbong	Kaulau ditanya tentang peningkatan? Pasti ada. Baik itu dalam segi kegiatan, peningkatan jumlah kader, mengait jaringan yang ada di institusi HMI, atau alumni atau yang lain. Kalau secara peningkatan pasti ada, tapi kalau peningkatan kepengurusan ya, di HMI kita mengenal ada beberapa pendidikan, kalau untuk masalah keahlian, keorganisasian itu yang kite kenal dengan namanya pendidikan khusus. Jadi dipendidikan khusus itu ada materi-materi, ada system yang memang harus diikuti sebelum untuk jadi pengurus, bahkan nanti ada yang namanya training keorganisasian, ada nanti training kepanitiaan, macem-macem itu mas, ada juga yang namanya rapimko yang untuk imam-imam itu sebagai bentuk forum yang meningkatkan bagaimana kita harus memimpin didalam sebuah organisasi.

Data LK 2 dari tahun Periode 2013/2014-2016/2017

Periode 2013/2014	
NO	Nama
1.	Mujib Baidhowi
2.	M. Afdhi Rizal
Periode 2014/2015	
1.	Muhammad Luthfi Nurrohman
2.	Ipang Abdul Gopar
3.	Nurul Wulandari Putri
Periode 2015/2016	
1.	Alan Ega Prasetya
2.	Ahmad Muthahar
3.	Anasti Limbong
4.	Alvy Saidi
5.	Zulqarnain
6.	Martha Sulistyaningsih
7.	Sri Agustina
8.	Iwan Wahyuddin
Periode 2016/2017	
1.	Gemah Ahzani
2.	M. zulyadain
3.	Syaibani
4.	M. Aby Solikhin
5.	Ahmad Prakosa
6.	Nina Karina
7.	Ahmad Ridho Jafar
8.	Inayah Nurtriani

Data PPK dari tahun Periode 2013/2014-2016/2017

Periode 2013/2014		
No	Nama	Keterangan
1.	Tidak Ada	Senior Course
1.	Dhimas Panji WA	Kursus Keorganisasian
2.	Anasti LB	
3.	Ipang Abdul Gopar	
1.	Affan Abdulqahhar	Kursus Keahlian

2.	Devi Widya Putri	
Periode 2014/2015		
1.	Tidak Ada	Senior Course
1.	Zulqarnain	Kursus Keorganisasian
2.	Muhammad Luthfi Nurrohman	
3.	Ahmad Muthahar	
1.	Alan Ega P	Kursus Keahlian
2.	Alvi Saidi	
3.	Khilfatul Hamidah	
Periode 2015/2016		
1.	Muhammad Luthfi Nurrohman	Senior Course
2.	Nurul Wulandari Putri	
1.	Endang Yuliana	Kursus Keorganisasian
2.	Ahmad Prakosa	
3.	Syaibani	
4.	Muhammad Islam Haqqul Yakin	
5.	Gemah Ahzani	
1.	Panji Wicaksono	Kursus Keahlian
2.	Muhammad Ibnu Aziz	
3.	Ahmad Prakosa	
4.	Gemah Ahzani	
5.	Nur Azizah	
Periode 2016/2017		
1.	M. Mujib Baidowi	Senior Course
2.	Ahmad Muthahar	
3.	Iwan Wahyudin	
4.	Sri Agustina Juwaidi	
1.	M. dzaky sore	Kursus Keorganisasian
2.	Agung Angkasa	
3.	Arif Fathurohman	
4.	M. Thairan Ababil	
5.	Zulhiza	
6.	Hopriono	
7.	Ali Rahman Hakim	

8.	Faisal Muhammad	
9.	Taslim Nur	
10.	Abdul Muhaimin Fakhri	
11.	Ahmad mas'ud tidjani	
12.	Andi Al-Furqon	
13.	Asyraful Ilmi	
14.	Aura Rahmi Ramadana	
15.	Bhima Risky Ananda	
1.	Ari Cahyanti	Kursus Keahlian
2.	M. Adam Mubarak	
3.	Khairul Amar	
4.	Zulhiza	

Dokumentasi





PEDOMAN PERKADERAN HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM

Bismillahirromanirrahiim

BAB I PENDAHULUAN

Islam merupakan ajaran hidup yang memuat sistem tata nilai kehidupan kesemestaan yang bersifat paripurna, kosmopolit dan egaliter. Karena itu, Islam di samping sebagai ajaran hidup, sekaligus merupakan agama (*dien*) yang menjadi cara pandang (*word view*) terhadap realitas kesemestaan. Hal ini termanifestasi dalam kesadaran bahwa alam semesta dengan kehidupan yang inheren di dalamnya merupakan manifestasi dari keberadaan Allah SWT sebagai zat yang telah menciptakan, memelihara dan memberi kepercayaan kepada manusia (sebagai khalifah) untuk memanfaatkan alam semesta ini sesuai dengan fitrahnya. Cara pandang semacam ini, merupakan kerangka landasan bagi HMI dalam merumuskan tujuan organisasi, yaitu terbinanya mahasiswa Islam menjadi insan ulul albab yang turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat yang diridhai Allah SWT (AD HMI pasal 5). Konsekuensinya, usaha untuk melahirkan kader ulul albab merupakan landasan strategis bagi HMI dalam mengidentifikasikan dirinya sebagai organisasi perkaderan dan perjuangan. Tatanan masyarakat yang diridhai Allah SWT (masyarakat paripurna), diinterpretasikan oleh HMI sebagai “peradaban yang tumbuh dan berkembang” secara dinamis. Dan kata “turut” dalam tujuan HMI itu, secara sadar menempatkan HMI merupakan bagian integral dari proses perjuangan umat.

Kehadiran HMI di tengah masyarakat, merupakan realitas kesejarahan yang membawa pesan perkaderan dan perjuangan untuk akselerasi perubahan masyarakat yang konstruktif menuju tata sosial yang lebih baik. Karena itu, gerak HMI harus selalu mengarah pada cita ideal masyarakat yang diridhoi Allah SWT., sebagai perwujudan sosiologis 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 ulul albab. Untuk melahirkan sosok kader-kader

semacam itu dibutuhkan sistem perkaderan yang komprehensif dan dinamis, yang secara konseptual dan operasional tetap berpijak pada acuan dasar organisasi.

Perkaderan, dengan demikian merupakan salah satu orientasi dasar organisasi yang tidak dapat dipisahkan dengan orientasi HMI sebagai organisasi perjuangan. Orientasi kepejuangan dan perkaderan bagi HMI merupakan dua aspek yang saling melengkapi,

berproses secara sinergis dan terus menerus sampai pada tingkat optimum bagi keduanya serta menghasilkan *result* yang optimum pula. Dalam konteks ini, maka perkaderan dalam perkembangannya harus selalu dipahami secara dialektis antara perkembangan dinamika internal organisasi dengan realitas sosio-kultur dan sosio-politik masyarakat.

Dalam dinamika sejarahnya, sistem perkaderan yang dikembangkan HMI tidak hanya berimplikasi konstruktif dalam mencapai tujuan HMI. Namun demikian, kadang-kala tidak bisa dipungkiri adanya distorsi pemahaman, operasionalisasi ataupun manajemen dan metodenya, sehingga perkaderan yang berlangsung bukannya mendekatkan proses perkaderan pada tujuan HMI, tetapi malah sebaliknya, destruktif terhadap tujuan organisasi. Karena itu, dalam pelaksanaan sistem perkaderan sangat diperlukan kajian kritis-inovatif terhadap proses perkaderan, sehingga diharapkan mampu mengantisipasi terjadinya distorsi.

Dalam kaitannya sebagai organisasi perkaderan dan perjuangan, maka HMI memiliki dan menggunakan Pedoman Perkaderan sebagai acuan dalam proses pencapaian tujuannya. Lahirnya Pedoman Perkaderan 1998 ini, berawal dari proses pengumpulan intelektual dan organisasional kader-kader HMI baik di tingkat internal maupun pertautannya dengan realitas sosio-politik dan sosio-kultur masyarakat. Karena itu, Pedoman Perkaderan ini yang merupakan hasil Lokakarya Pedoman Perkaderan di Yogyakarta pada tanggal 16-19 September 1998 dan disahkan oleh Kongres pada tahun 1999, secara umum merupakan respon positif terhadap tantangan perubahan dinamika internal dan eksternal HMI. Dan secara khusus, Pedoman Perkaderan ini merupakan penyempurnaan dari Pedoman Perkaderan hasil Lokakarya Perkaderan Nasional di Jakarta pada tanggal 15-19 Syawal 1412 H/18-22 April 1992 M yang ditetapkan oleh Kongres pada tahun 1994. Dan Pedoman Perkaderan 1994 tersebut merupakan hasil dari perubahan dan penyempurnaan Pedoman Perkaderan 1983.

Pedoman Perkaderan 1999 memuat gagasan-gagasan perubahan mendasar di seputar upaya pengembangan model perkaderan yang didasarkan pada pemahaman HMI sebagai institusi Islam yang berada pada lingkaran kosmos gerakan Islam universal. Sekat etnis, geografis-kultural dan berbagai aspek keindonesiaan tetap dipandang sebagai kisaran strategis dalam pencapaian pengembangan peradaban Islam. Karenanya, dalam pencapaian perubahan mendasar itu, terdapat beberapa catatan kritis mengenai Pedoman Perkaderan 1994.

Pertama, Pedoman Perkaderan 1994 cenderung menyentuh pada aspek pengembangan kualitas ulul albab, sementara gagasan-gagasan pengembangan tatanan masyarakat cita yang diformulasikan dalam gagasan besar, masyarakat yang diridloi Allah masih menjadi serpihan-serpihan tematik yang belum menjadi kesatuan wacana pengembangan yang lebih intensif.

Kedua, Pedoman Perkaderan 1994 memahami perubahan global dunia cukup memberikan peluang bagi terbentuknya hubungan saling mempengaruhi antar berbagai sekat institusional yang tidak hanya menjadi monopoli institusi negara. Situasi saling mempengaruhi adalah cukup dominan dalam tata dunia global. Dengan demikian, probabilitas terjadinya pengaruh eksternal terhadap HMI juga kian meningkat. Karena itu, dalam memproyeksikan perkaderan ke depan dikembangkan tiga model perkaderan, yaitu model pendidikan, model kegiatan dan model jaringan. Namun, dalam implementasinya masih cenderung terkonsentrasi pada model pendidikan, sementara dua model lainnya belum memiliki kerangka penjas dan implementasi yang sinergis dengan pengembangan kualitas kader cita dan masyarakat cita HMI.

Ketiga, Pedoman Perkaderan 1994 cenderung menggeneralisasi kualitas potensi kader dalam satu frame tertentu dengan ukuran kualifikasi seragam untuk setiap peserta kader. Padahal, *raw input* kader HMI meliputi berbagai latar belakang pendidikan, tingkat pemahaman keislaman, pengetahuan, budaya, emosi personal dan sebagainya. Karena itu, pluralitas potensi individual yang memiliki kelebihan dan kekurangan pada kader HMI tidak bisa dikesampingkan.

Keempat, Pedoman Perkaderan 1994 belum memiliki sistematika yang mendiskripsikan mekanisme proses perkaderan secara dinamis, khususnya dalam aspek muatan perkaderan, manajerial dan metodenya.

Dengan beberapa catatan kritis di atas, maka Pedoman Perkaderan 1999 mencoba mengelaborasi kelebihan dan kekurangan pengalaman hampir satu dasawarsa pelaksanaan Pedoman Perkaderan 1994. Dengan dorongan semangat pembaharuan dalam berbagai aspek kehidupan sosio-politik baik di tingkat global maupun nasional, maka Pedoman Perkaderan 1999 ini diharapkan mampu melahirkan kader-kader kualitas ulul albab yang memiliki daya vitalitas tinggi untuk mengembangkan tata nilai yang diridloi Allah dalam masyarakat.

BAB II

POKOK-POKOK PERKADERAN

1. Arah Perkaderan

Islam sebagai sebuah cara pandang, merupakan konsep integral antara Tuhan, manusia dan alam. Pemahaman akan ketiga realitas itu menentukan perilaku manusia terhadapnya. Kerangka landasan tersebut menjadikan revolusi Islam bukan hanya dalam rangka perlawanan terhadap patung-patung berhala namun secara substansi pada perlawanan penghambaan manusia terhadap materi.

Setiap makhluk di alam semesta, termasuk manusia, secara fitrah memiliki kecenderungan pada nilai-nilai suci yang terkandung di dalam Dienul Islam. Dengan demikian tugas seorang Muslim selaku khalifah di dunia adalah mengikuti petunjuk suci Dienul Islam dan berkewajiban mengimplementasikannya dalam bentuk perjuangan (*harakah Islamiyah*) untuk sebuah peradaban Islam yang sesuai dengan kehendak Ilahi.

Namun, kondisi realitas menampakkan manusia semakin jauh dari fitrahnya. Orientasi materi dengan pemajuan kepada indra dan akal menyebabkan adanya perubahan nilai kemanusiaan dan ideologi sosial. Hal ini sering bertentangan dengan cita-cita kultural dan nilai-nilai Islam. Kebenaran bukan lagi atas dasar nilai-nilai Islam tetapi dengan paradigma positivistik yang mengakibatkan manusia mengalami *split* dan kepincangan dalam mengidentifikasi dan mendefinisikan realitas. Manusia pun akhirnya menyembah “tuhan-tuhan” buaatannya sendiri. Jadi musuh manusia tidak lagi “tuhan” secara kasat mata seperti pemimpin zalim yang mudah ditaklukkan, namun persepsi atau cara pandangnya dalam memahami realitas kehidupan.

Banyak bentuk persepsi dan cara pandang yang positivistik telah menghegemoni kehidupan manusia hingga menjadi makhluk yang tidak merdeka, antara lain feodalisme dan aristokrasi, kediktatoran dan kolonialisme, kapitalisme dan materialisme, dan liberalisme dan neo liberalisme. Semua persepsi dan cara pandang tersebut meniscayakan semakin terlindasnya kaum mustadhafin secara struktural. Peran institusi masyarakat yang melindungi masyarakat dari kehancuran menjadi mandul sehingga tiap individu harus bersaing bebas tanpa ada perlindungan. Diperparah dengan rendahnya peningkatan kapasitas masyarakat untuk hidup, membuat jurang kesenjangan kualitas hidup semakin lebar dan semakin dalam.

Hal ini dapat dilihat pada sistem pendidikan yang tidak lagi menjadi sistem yang memanusiakan manusia, malah menjadi sistem pembunuh karakter diri manusia. Mahalnya pendidikan dan dominasi pragmatisme pada orientasi pendidikan, berdampak pada perubahan orientasi hidup ke arah hegemoni materialisme. Ilmu pengetahuan dan teknologi telah digunakan sebagai alat dominasi satu kaum terhadap kaum lainnya. Alat dominasi si “kuat” dan si “lemah.” Hal tersebut menjadikan kaum-kaum subordinat

semakin jauh dari ilmu dan teknologi itu sendiri. Dan semakin rendah pula ketahanan kehidupan mereka di muka bumi ini. Dampaknya terlihat pada generasi manusia kontemporer yang semakin permisif dalam berinteraksi dan berorientasi pada hasil semata daripada proses. Hal ini akan menyuburkan eksploitasi kehidupan manusia dan alam semesta yang membawa kerusakan di mana-mana.

Ruh inilah yang menjadi semangat HMI sebagai organisasi perkaderan yang diimplementasikan dalam pedoman perkaderan. Melalui pengelolaan yang terarah, teratur dan sistematis, muatan ideologi, manajemen dan sistemnya akan menghasilkan kader paripurna dengan komitmen moral yang mantap, kemampuan intelektual yang berkualitas, sikap keberpihakan yang tegas, kemampuan manajerial yang baik dan kepemimpinan yang adil dan tangguh dalam menghadapi berbagai orientasi hidup. Kemampuan ini menjadi senjata ampuh bagi kader dalam menghadapi realitasnya melalui formula perkaderan yang terdiri dari Pendidikan, Aktifitas, dan Jaringan.

2. Asas Perkaderan

Asas perkaderan adalah prinsip-prinsip yang menjiwai semangat pelaksanaan perkaderan. Beberapa asas yang harus dikembangkan dalam proses perkaderan:

- a. Asas ketaqwaan, artinya perkaderan itu harus meningkatkan ketaqwaan pribadi kader.
- b. Asas kepejuangan, artinya bahwa perkaderan itu harus merupakan manifestasi dari perjuangan untuk menuju keadaan yang lebih baik.
- c. Asas keumatan, artinya bahwa perkaderan itu harus dapat memberi manfaat langsung ataupun tidak langsung terhadap peningkatan kehidupan umat.
- d. Asas kesinambungan, artinya perkaderan itu harus memproses secara terus menerus tidak terbatas pada dimensi ruang dan waktu, sekaligus mampu menopang kesinambungan perjuangan organisasi khususnya dan perjuangan Islam pada umumnya.
- e. Asas kemandirian, artinya bahwa perkaderan itu menciptakan kondisi yang dinamis untuk melahirkan kader-kader yang mandiri dalam bersikap, berfikir dan memutuskan sesuatu per-soalan pribadi maupun kelembagaan.
- f. Asas persaudaraan, artinya bahwa perkaderan itu mampu menciptakan dan memperkuat ikatan persaudaraan (ukhuwah) di kalangan kader HMI itu sendiri dan dengan sesamanya.
- g.

Asas keteladanan, artinya bahwa perkaderan itu harus memperhatikan aspek-aspek keteladanan sebagai faktor penting dalam proses perkaderan pada umumnya dan pelaksanaan asas-asas perkaderan lain khususnya.

3. Tujuan Perkaderan.

Perkaderan HMI disusun untuk pembentukan Kader Cita HMI. Karakteristik ideal tersebut terformulasi dalam ungkapan Al-Qur'an, ulul albab, dengan kualifikasi sebagai berikut:

- a. Hanya takut kepada ALLAH SWT :
 - Berjiwa berani dalam menghadapi tantangan dalam bentuk apapun
 - Tawakal kepada Allah SWT dan hanya mengharap ridha- Nya.
- b. Tekun beribadah :
 - Taat menjalankan ibadah mahdhah yang diajarkan Rasulullah SAW
 - Rajin mengerjakan amalan–amalan sunnah
 - Suka bangun dan beribadah ditengah malam.
- c. Memiliki ilmu dan hikmah :
 - Berpengalaman luas, serta mampu berpikir rasional dan obyektif.
 - Memiliki kemampuan konseptual, sehingga dapat memformulasikan dan menjelaskan apa yang diketahui dan dirasakannya.
 - Sanggup mengantisipasi keadaan dan siap menghadapi segala perubahan, karena memiliki daya apresiasi, prediksi dan antisipasi yang tinggi.
 - Memiliki keterampilan praktikal yang menghasilkan karya–karya nyata.
- d. Kritis dan teguh pendirian
 - Bersikap terbuka dan kritis terhadap berbagai macam pandangan.
 - Bersikap selektif dan apresiatif terhadap berbagai pandangan, serta inovatif untuk menciptakan karya-karya baru.
 - Sanggup sendirian (istiqomah) dan tidak terjebak pada pandangan mayoritas.
- e. Progresif dalam berdakwah :
 - Bersedia berdakwah dengan sungguh-sungguh.
 - Sanggup dan berani menghadapi segala bentuk resiko.
 - Kreatif dalam strategi dan taktik berdakwah.
 - Memiliki penampilan dan daya tahan fisik serta psikologis yang tinggi.

Dengan Kualifikasi Insan Ulil Albab itu maka diharapkan kader akan menjadi seorang:

Mu'abid : Kader menjadi insan yang tekun beribadah, mulai dari ibadah yang terkait pada dirinya maupun terkait pada lingkungannya.

Mujahid : Kader memiliki semangat juang yang tinggi sehingga ia memiliki pemahaman dan kemampuan berjihad dalam garis agama

Mujtahid : Kader mampu berijtihad sehingga segala tindakannya didasarkan pada pilihan sadar dari dalam dirinya

Mijadid : Kader menjadi harapan atas usaha organisasi yang memiliki kemampuan dalam melakukan pembaharuan dilingkungan sekitarnya.

4. Fungsi Perkaderan

Perkaderan HMI memiliki fungsi sebagai motor penggerak organisasi yang melahirkan usaha-usaha yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan menuju ke arah tercapainya tujuan organisasi. Fungsi perkaderan, antara lain harus dapat melahirkan kondisi-kondisi sebagai berikut:

- a. Kesenambungan dan peningkatan kualitas perjuangan misi Islam.
- b. Kesenambungan dan kedinamisan kepemimpinan HMI.
- c. Kesenambungan dan pengembangan perjuangan HMI.
- d. Konsistensi pemahaman perjuangan HMI.
- e. Peningkatan peran-peran personal kader dan kelembagaan.

5. Ruang Lingkup

Perkaderan sebagai salah satu bagian sistem organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi memiliki lingkup tersendiri yang berbeda dengan kelengkapan sistem organisasi lainnya. Ada satu ruang lingkup dalam Pedoman Perkaderan yang menjadi satu elemen utama dalam kehidupan organisasi, yaitu “Kader.” Pedoman Perkaderan membentuk kader dalam memposisikan kader pada beberapa wilayah, yaitu:

- a. Kader sebagai pribadi, kader HMI merupakan hamba Allah yang mukhlis, zuhud, dan tawadhu’, sehingga terimplementasi dalam sosok pribadi paripurna yang memiliki mentalitas mantap, cerdas, dan bijaksana sebagai manifestasi citra diri *ulul albab*.
- b. Kader sebagai pemuda, kader HMI memiliki sifat perjuangan yang senantiasa peka dan militan menjawab kehidupan lingkungan di sekitarnya, sehingga mampu tampil menjadi pelopor dan dinamisor bagi gerakan komunitas kaum muda untuk melakukan usaha *amar ma'ruf nahi munkar* secara ikhlas.
- c. Kader sebagai warga masyarakat, kader HMI merupakan warga yang selalu peduli dan peka terhadap aspirasi masyarakatnya, memiliki solidaritas yang tinggi dan senantiasa berpartisipasi aktif dalam dinamika masyarakat.
- d. Kader sebagai mahasiswa, kader HMI adalah orang yang berpendidikan dan memiliki jiwa dan kemampuan intelektual, dan mampu mendayagunakan untuk mempercepat transformasi masyarakat pada umumnya dan gerakan mahasiswa pada khususnya.
- e. Kader sebagai pemimpin, kader HMI adalah sosok figure yang memiliki kemampuan untuk memimpin organisasi khususnya dan komunitas sosial pada umumnya, dengan berlandaskan pada sifat amanah, adil, jujur, dan benar serta penyeru, pengayom, dan penuntun bagi lingkungan sosial yang dipimpinnya.

6. Muatan Perkaderan

Muatan perkaderan adalah semangat atau isi yang perlu diinternalisasikan, disosialisasikan atau dikembangkan dalam setiap bentuk/model perkaderan sesuai dengan proporsinya. Muatan perkaderan ini, merupakan arahan strategis sebagai derivasi dari tujuan perkaderan itu sendiri. Muatan perkaderan ini, dijabarkan ke dalam tema-tema, baik yang bersifat teoretis maupun praktis, dapat dikembangkan secara kreatif sesuai dengan bentuk/model dan jenjang perkaderan itu. Karenanya, muatan ini tidak bersifat membatasi, tetapi justru memberikan arahan dalam pengembangan sumber daya kader untuk menuju kualitas kader cita yang holistik. Beberapa muatan perkaderan itu adalah sebagai berikut :

a. Muatan Ideologi

Muatan ini berisi nilai-nilai ideal universal seperti keadilan, persaudaraan, persamaan kebebasan, kasih sayang, kearifan dan sebagainya yang kesemuanya itu merupakan nilai-nilai dasar pesan ajaran Islam. Muatan ideologi ini menjadi peletak dasar bagi pengembangan berbagai aspek kehidupan lainnya. Termasuk asumsi-asumsi dasar mengenai ALLAH SWT, manusia, alam semesta, hari akhir dan sebagainya.

b. Muatan Kepribadian

Muatan ini berisi beberapa aspek yang akan membentuk kepribadian kader seperti sikap, mentalitas, intelektualitas, kebiasaan dsb-nya. Termasuk dalam hal ini yang mampu dikembangkan lewat proses perkaderan beserta kendala-kendalanya.

c. Muatan Epistemologi

Muatan epistemologi berisi seputar kaidah-kaidah sains sebagai muatan yang memberikan landasan keilmuan bagi kader. Karena itu, dengan muatan ini, diharapkan kader HMI mampu memiliki kerangka analisis yang jelas dan tepat dalam menyikapi, menyiasati dan mencari solusi berbagai persoalan. Dengan demikian, setiap kader HMI mampu bersikap, berpikir dan berperilaku saintifik serta mampu mengembangkan potensi intelektual dalam bentuk karya-karya ilmiah secara optimal.

d. Muatan Sosiologis-Politis

Muatan sosiologis-politis berisi seputar berbagai persoalan sosial, budaya, politik, ekonomi, sejarah dan budaya. Dengan muatan ini, maka kader HMI diharapkan mampu mengembangkan wawasan sosial yang luas, kepekaan dan kepedulian sosial yang tinggi, apresiatif terhadap berbagai fenomena sosial kemasyarakatan (keumatan). Lebih dari itu, dengan muatan ini maka kader HMI diproyeksikan mampu melakukan sosialisasi dan berintegrasi ke tengah komunitas sosial yang pluralistik, serta mengoptimalkan peran-peran sosial kependidikannya baik secara personal maupun kelembagaan dalam melakukan perubahan sosial yang konstruktif.

e. Muatan Organisatoris

Muatan organisatoris berisi berbagai aspek yang berkaitan dengan seluk beluk keorganisasian HMI khususnya, misalnya mengangkat perkembangan dan peran-peran kesejarahan perjuangannya, dinamika

organisasinya, konstitusinya, perkaderannya dan sebagainya. Dengan pemahaman muatan ini maka kader HMI diproyeksikan memiliki *sense of belonging*, rasa memiliki dan sadar sepenuhnya untuk berjuang lewat HMI.

f. Muatan Skill-Profesionalitas

Muatan ini berisi pengetahuan praktis yang bersifat strategis atau pun teknis yang mampu membekali kader guna mengembangkan profesi secara profesional yang berdaya bagi pengembangan organisasi dan masa depan pribadi kader, misalnya jurnalistik, kewirausahaan, teknologi informasi dan sebagainya.

7. Model Pekaderan HMI

HMI mengembangkan tiga model perkaderan yang diharapkan mampu menciptakan standar kader cita HMI (Insan Ulil Albab), yang pada akhirnya, kualitas kader tersebut akan menjadi sumber kekuatan efektif bagi organisasi dalam mewujudkan tatanan masyarakat yang diridloi Allah SWT.

a. Model pendidikan

○ Pengertian

Model pendidikan merupakan peletakan dasar-dasar pem-binaan dan pengembangan potensi kader melalui proses sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai yang membentuk pola pikir, sikap, mentalitas dan perilaku kader. Aplikasi model pendidikan ini meliputi aspek kognitif dan afeksi kader serta aspek psikomotorik.

○ Tujuan

Tujuan model pendidikan adalah untuk menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam pembinaan sikap dan mentalitas kader. Sehingga kader bisa mempertegas citra, identitas dan peran-peran diri yang dibentuk untuk mencapai tujuan HMI.

b. Model Kegiatan

○ Pengertian

Perkaderan model kegiatan menekankan pada pemetaan potensi kader dan aktualisasinya dalam aktivitas struktural HMI. Hal ini diwujudkan dalam aktifitas formal dan nonformal struktur HMI tingkat Komisariat sampai pusat.

○ Tujuan

Tujuan model kegiatan adalah untuk mengaktualisasikan potensi kreatif kader ke dalam pengalaman-pengalaman nyata ke dalam bentuk karya nyata baik secara personal maupun kelembagaan.

c. Model Jaringan

○ Pengertian

Model jaringan atau kemitraan adalah kegiatan yang dilakukan secara kelembagaan dengan lembaga lain, yang diproyeksikan sebagai media sosialisasi visi dan misi HMI dengan mengembangkan strategi

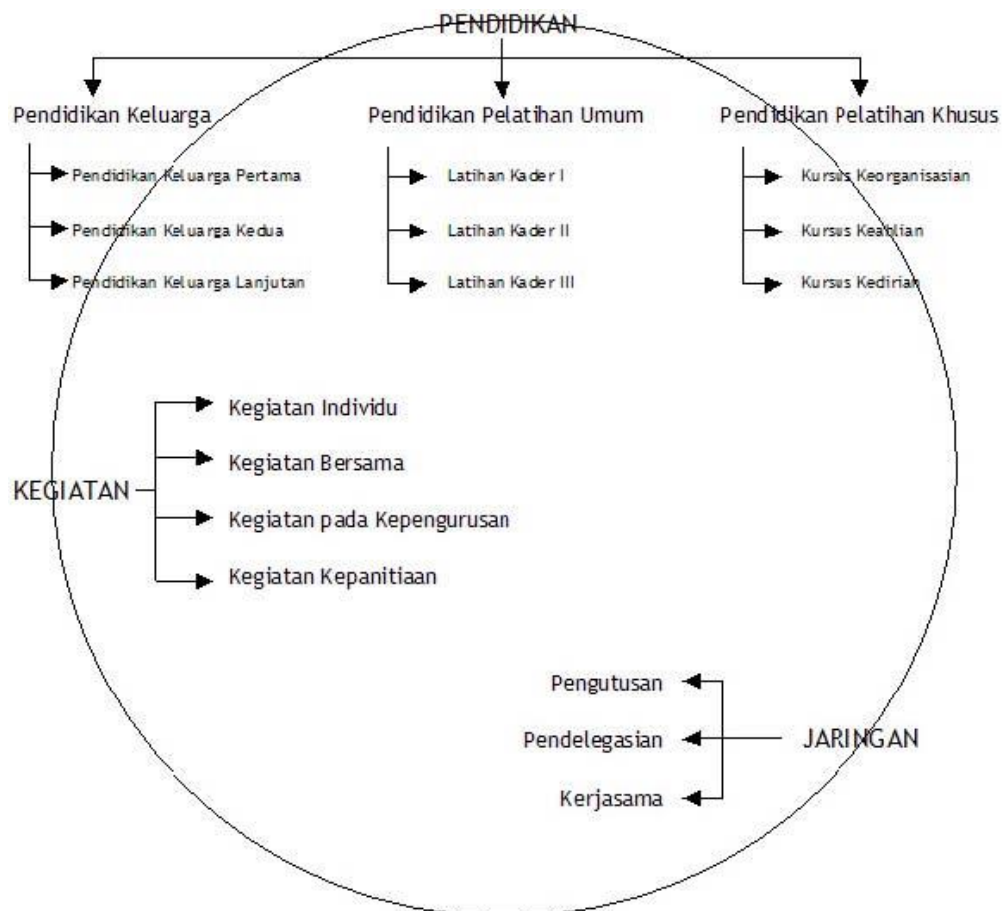
organisasi yang merupakan implementasi pemahaman pluralitas dan inklusivitas HMI.

- Tujuan

Tujuan model jaringan adalah untuk mem-pertegas keberadaan kader-kader HMI khu-susnya dan organisasi HMI pada umumnya, di tengah pluralitas lembaga-lembaga lain dan mengakses informasi yang bermanfaat bagi organisasi.

Ketiga model perkaderan ini bukanlah model yang lineir. Namun model yang terus tersambung satu sama lainnya. Sehingga keberadaan satu model perkaderan tidak bisa lepas atas keberadaan dua model lainnya. Artinya keberhasilan HMI dalam mewujudkan kader berkualitas insan ulil albab dengan satu model tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh dua model perkaderan lainnya. Berikut gambaran sederhana atas keterkaitan ketiga model perkaderan tersebut.

Skema Model Perkaderan



KELOMPOK PERKADERAN	TAHAP PERTAMA	TAHAP KEDUA	TAHAP KETIGA
Pend Keluarga	PK I	PK II	PK Lanjutan
Pend Pelatihan Umum	LK I	LK II	LK III
Pend Pelatihan Khusus	Kursus Kedirian	Kursus Keorganisasian Kursus Keahlian	
Kegiatan Individu	Kegiatan	aktivitas	aktivitas
Kegiatan Kolektif	Kegiatan	aktivitas	aktivitas
Kegiatan Kepengurusan	Kepengurusan Konsariat	Kepengurusan Cabang	Kepengurusan Pusat
Kegiatan Kepartitipan	Kegiatan	aktivitas	
Jaringan Ke HMI an	Jaringan HMI Konsariat	Jaringan HMI Cabang	Jaringan HMI Pusat
Jaringan Intra Kampus		Lemb Dakwah Kampus Lemb Politik Kampus Lemb Pers Kampus Lemb keilmuan Kampus	
Jar Kemasyarakatan		Lemb Dakwah Masyarakat Lemb Politik Masyarakat Lemb Pers Kampus Lemb Sosial Masyarakat	

Skema Perkaderan HMI

BAB III

PENGLOLAAN MODEL PENDIDIKAN

A. Gambaran Umum

Pendidikan merupakan proses pembentukan pribadi manusia, pewarisan dan penciptaan nilai, pengetahuan dan keterampilan sehingga pribadi tersebut dapat mengembangkan diri secara optimal untuk menghadapi kehidupan nyata. Maka perkaderan pendidikan HMI diorientasikan pada pengembangan integritas pribadi kader secara menyeluruh sehingga mampu menjadi pemimpin yang adil dan progresif-inovatif. Sehingga perkaderan Model Pendidikan ini menyentuh aspek pemahaman dan pengamalan Islam yang termanifestasikan dalam sikap, mentalitas dan perilaku pribadi muslim, wawasan intelektual, kepekaan sosial, kemampuan dan keberanian memecahkan persoalan (pribadi, kemasyarakatan).

Perkaderan model pendidikan meliputi tiga jenis. Pertama adalah Pendidikan Keluarga. Pendidikan jenis ini menekankan pada nilai kebersamaan atau jama'ah yang menumbuhkan sikap saling bertanggungjawab dan saling menolong antara satu dengan lainnya. Kedua adalah jenis Pendidikan Pelatihan Umum. Pendidikan jenis kedua ini menekankan pada penggalan dan pengembangan potensi kreatif kader dengan memberikan prinsip dasar keislaman, kepribadian, keilmuan, sosial kemasyarakatan dan keorganisasian melalui proses atau forum pelatihan. Jenis pendidikan yang ketiga adalah Pendidikan Pelatihan Khusus. Pendidikan Pelatihan Khusus adalah jenis pendidikan yang melalui proses atau forum pelatihan yang menekankan pada peningkatan keahlian di wilayah minat dan bakat serta tanggungjawab pada diri dari seorang kader.

Pendidikan model Pendidikan keluarga akan efektif jika dilakukan dengan tingkat frekwensi komunikasi yang tinggi, sehingga kader terjaga dari waktu ke waktu dan akhirnya meminimalisir kemungkinan disorientasi kader. Namun pada Pelatihan Umum, keefektifan akan tercipta jika pelaksanaan melalui pengasramaan, sehingga kader diharapkan benar-benar berproses dan belajar bersosialisasi dalam kelompok. Interaksi antar pribadi yang dinamis akan mampu memotivasi dan mempercepat perkembangan diri kader menuju integritas pribadi yang matang, mandiri, progresif dan inovatif dengan dasar moralitas. Efektifitas pengkaderan model pendidikan Pelatihan Khusus terletak pada proses setelah pelatihan itu berjalan. Artinya pendampingan dan latihan diluar waktu pelatihan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

1. Model Pendidikan Keluarga

a. Pendidikan Keluarga Semester Pertama

o Tujuan

Tujuan Pendidikan Keluarga semester pertama adalah mempererat tali

ukhuwah antar kader dalam satu angkatan LK I dan dalam satu Komisariat. Harapannya semua kader HMI yang telah lulus LK I dapat terjaga semangatnya, kebersamaannya dan ghiroh perjuangan dalam sistem organisasi. Pada akhirnya semua lulusan kader dapat beraktifitas di Komisariat secara utuh.

Materinya:

- | | |
|------------------|-----------------------------------|
| 1. Syahadat | 9. Mukhlis |
| 2. Sholat | 10. Ukhuwah |
| 3. Shaum | 11. Ikhtiar dan Jihad |
| 4. Zakat | 12. Insan Ulil Albab |
| 5. Haji | 13. Teologi dan Eskatologi |
| 6. Muslim Kaffah | 14. Kosmologi dan Sosiologi |
| 7. Mu'min | 15. Rasul sebagai Uswatun Hasanah |
| 8. Muhsin | |

- Pelaksanaan
Pendidikan Keluarga semester I dilaksanakan Komisariat yang dikoordinir oleh pendamping yang ditunjuk Komisariat atau cabang (bagi yang tidak memiliki Komisariat). Sasaran didik pendidikan keluarga adalah Lulusan LK I yang terbagi dalam kelompok-kelompok. Bentuk acara dapat dilaksanankan sesuai keinginan peserta. Bentuk dapat berupa forum diskusi kecil, Rihlah, Silaturahmi atau aktifitas lain yang dirancang oleh peserta dan pendamping. Namun harus terdiri dari pembukaan, tilawah, pembahasan hadis Arbain, materi, Qodlya (*sharing* antar individu) dan penutup.
- Evaluasi
Evaluasi yang dilakukan Peserta berupa tingkat kemampuan komunikasi pendamping. Pendamping mengevaluasi peserta berupa perkembangan tingkat komunikasi antar sesama peserta. Pengurus Komisariat melakukan evaluasi berupa kemampuan pendamping dalam menjaga keutuhan kader dalam HMI.
- Administrasi
Administrasi dalam pendidikan ini tidaklah diperlukan selain administrasi yang mengukur kehadiran peserta dan administrasi evaluasi deskriptif pendamping atas tingkat komunikasi antar sesama kader.

b. Pendidikan Keluarga Semester Kedua

- Tujuan
Tujuan Pendidikan Keluarga semester pertama adalah mempererat tali ukhuwah antar kader dalam satu lingkungan cabang. Setelah tali ukhuwah satu komisariat terbentuk maka pembentukan komunitas dalam satu kesatuan cabang menjadi hal penting berikutnya. Harapan

lainnya adalah munculnya penggerak penggerak baru dalam aktifitas HMI tingkat.

- Materi pendidikan keluarga semester kedua terdiri dari:
 1. Sejarah Islam
 2. Ideologi ideologi dunia
 3. Pemikiran tokoh-tokoh Islam
 4. Umat Islam dalam Dunia Politik
 5. Umat Islam dalam Dunia Sosial Budaya
 6. Umat Islam dalam Dunia Pendidikan
 7. Umat Islam dalam Dunia Hukum
 8. Umat Islam dalam Dunia Ekonomi
 9. Umat Islam dalam kelangsungan kelestarian ekologi
- Pelaksanaan
Pendidikan Keluarga semester II dilaksanakan Komisariat yang dikoordinir oleh para pendamping yang ditunjuk Komisariat atau cabang (bagi yang tidak memiliki Komisariat). Sasaran didik pendidikan keluarga adalah anggota HMI yang telah melalui Pendidikan Keluarga semester pertama. Pembagian kelompok dapat dirubah atau tetap, juga pendampingnya. Bentuk acara dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan peserta namun unsurnya sama dengan Pendidikan keluarga semester pertama.
- Evaluasi
Evaluasi yang dilaksanakan dilakukan oleh Peserta berupa tingkat kemampuan komunikasi pendampingnya. Pendamping melakukan evaluasi peserta berupa perkembangan tingkat pemahaman peserta atas nilai-nilai keislaman dan tingkat komitmen keorganisasiannya. Pengurus Komisariat melakukan evaluasi berupa kemampuan pendamping dalam menjaga keutuhan kader dalam organisasi HMI.
- Administrasi
Administrasi dalam pendidikan ini tidaklah diperlukan selain administrasi yang mengukur kehadiran peserta dan administrasi evaluasi deskriptif pendamping atas tingkat kebersamaan kader dalam berinteraksi antar sesama angkatannya ataupun dengan selain angkatannya.

c. Pendidikan Keluarga Lanjutan

- Tujuan
Tujuan Pendidikan Keluarga Lanjutan adalah mempererat tali ukhuwah antar kader di lingkungan HMI. Pada tingkatan ini kader diharapkan tidak lagi terkooptasi struktur sosial dan budaya lingkungannya. Kemampuan interaksi pada berbagai lingkungan menjadi *output* yang diharapkan.
- Materi
Materi pendidikan keluarga terdiri dari:
 1. Model dan Metodologi Penelitian
 2. Analisis Sosial

3. *Network Activity Method*
 4. Pengelolaan Keuangan Organisasi
 5. Pengelolaan Struktur Organisasi
 6. Media dan Jurnalistik
 7. Strategi dan Teknik Rekayasa.
 8. Manajemen Konflik
 9. dll
- Pelaksanaan
Pendidikan Keluarga Lanjutan dilaksanakan Komisariat, dikoordinir para pendamping yang ditunjuk Komisariat atau cabang (bagi yang tidak memiliki Komisariat). Sasaran didik Pendidikan Keluarga Lanjutan adalah anggota HMI yang telah melalui Pendidikan Keluarga Semester Kedua. Pembagian kelompok dapat dirubah atau tetap, juga pendampingnya. Bentuk acara dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan peserta namun tetap harus terdiri dari pembuka, tilawah, pembahasan hadis Arbain, penyampaian materi, Qodlya (*sharing* antar individu) dan penutup.
 - Evaluasi
Evaluasi yang dilakukan Peserta berupa tingkat kemampuan komunikasi pendampingnya. Pendamping mengevaluasi peserta pada perkembangan tingkat pemahaman nilai-nilai keislaman dan komitmen keorganisasian-nya. Pengurus Komisariat melakukan evaluasi pendamping dalam menjaga keutuhan kader dalam organisasi HMI.
 - Administrasi
Administrasi harus mampu mengukur kemampuan peserta dalam bersosialisasi dan berinteraksi dengan lingkungan diluar komisariat dan diluar HMI-nya. Administrasi inilah yang perlu dipersiapkan oleh pendamping.

2. Model Pendidikan Pelatihan Umum

- a. Latihan Kader I
 - Tujuan
Latihan Kader I (*Basic Training*) bertujuan untuk mengembangkan potensi kreatif mahasiswa agar memiliki kesadaran berproses menjadi seorang muslim yang Kaffah dan mempertegas jati diri sebagai mahasiswa.
 - Materi
 1. Materi Dasar Keislaman : a. Keyakinan Muslim
 - b. Wawasan Keilmuan
 - c. Wawasan Sosial
 - d. Kepemimpinan
 - e. Etos Perjuangan
 - f. Hari Kemudian

2. Materi Pelengkap Keislaman : a. Shirah Nabawiah
b. Sejarah Peradaban dan Perjuangan Islam
c. Dasar-Dasar Amaliah
3. Materi Ke HMI an : a. Sejarah HMI
b. Konstitusi HMI
c. HMI dalam Gerakan Mahasiswa
d. Dasar-Dasar Organisasi
e. Kesekretariatan dan Atribut HMI
f. Azas Tujuan Usaha dan Independensi
4. Materi Alat : a. Pengantar Logika
b. Adab Majelis
5. Materi Lokal

○ Pelaksanaan

Latihan Kader I dilakukan oleh Komisariat minimal satu kali dalam satu tahun. Elemen pelaksanaannya:

1. Panitia sebagai penyelenggara teknis ditetapkan oleh Komisariat atau cabang yang dilengkap dengan sebuah proposal kegiatan
2. Pemandu dan Pemateri yang ditugaskan cabang mengelola forum. Pemandu LK I adalah kader HMI lulusan *Senior Course* dan Pemateri adalah kader yang memiliki pengalaman dalam memandu LK I.
3. Peserta merupakan mahasiswa Islam yang berkeinginan masuk HMI.
4. Pengurus Komisariat atau cabang merupakan elemen penanggungjawab dari pelaksanaan LK I. Inilah letak tanggungjawab akhir atas pelaksanaan LK I.

○ Administrasi

1. Administrasi dalam LK I terdiri dari:
Administrasi kepanitiaan berupa:
 - a. Surat menyurat kegiatan
 - b. Laporan pertanggungjawaban kegiatan
2. Administrasi Kepemanduan, buku rekam proses kegiatan yang berisi:
 - a. Gambaran perkaderan HMI
 - b. Gambaran Latihan Kader I
 - c. Biodata Peserta
 - d. Absensi Peserta
 - e. Rekam Proses Materi
 - f. Lembar evaluasi pemandu, pemateri dan panitia

- g. Surat Keputusan Kelulusan peserta dalam hal kelulusan LK I
- 3. Administrasi Kepengurusan Komisariat/Cabang yang terdiri dari:
 - a. Surat Keputusan Pembentukan Panitia
 - b. Proposal kegiatan
 - c. Surat Permohonan Pemandu dan Pemateri
 - d. Surat Keputusan Pengangkatan Anggota HMI (hanya oleh cabang)
- Evaluasi Pelaksanaan
Evaluasi dilakukan oleh:
 - 1. Peserta, terdiri dari: Evaluasi Pemandu, Pemateri dan Panitia
 - 2. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
 - 3. Tim Pemandu, evaluasi peserta LK I
 - 4. Pengurus Komisariat, evaluasi panitia dan peserta
 - 5. Pengurus Cabang, evaluasi kualitas pemandu, pemateri dalam satu musim LK I

Latihan Kader II (Intermediate Training)

- Tujuan
Latihan Kader II (*Intermediate Training*) merupakan LK tingkat lanjut yang merupakan 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.
- Materi
 - 1. Materi Teoritik
 - a. Dasar-Dasar Filsafat
 - b. Dialektika Ideologi
 - c. Pembentukan Masyarakat Kontemporer
 - 2. Materi Realita Keislaman
 - a. Implementasi Tauhid Dalam Wacana Keumatan
 - b. Islam Dan Problematika Sains Kontemporer
 - c. Telaah Kritis Sistem Sosial Islam
 - 3. Materi Gerakan Pembaharuan
 - a. Gerakan Pembaharuan Ummat Islam Dunia
 - b. Dinamika Kehidupan Ummat Islam Indonesia
 - c. Gerakan Dakwah Lokal
 - 4. Materi ke-HMI-an
 - a. Khittah Gerakan sebagai paradigma gerakan
 - b. HMI dalam setting gerakan umat
 - c. Relevansi perjuangan HMI
 - 5. Materi Alat
 - a. Strategi dan taktik pemberdayaan masyarakat
 - b. Metodologi penelitian sosial
 - c. Media dalam dialektika opini masyarakat

- Pelaksanaan

Latihan Kader II sebaiknya dilakukan oleh Pengurus Cabang minimal sekali satu tahun. Elemen pelaksanaannya:

1. Panitia sebagai penyelenggara teknis ditetapkan oleh cabang yang dilengkapi dengan sebuah proposal kegiatan
2. Pemandu ditugaskan cabang untuk menentukan tema, pemateri dan menseleksi peserta LK II serta mengelola forum. Pemandu LK II adalah pemateri LK I yang telah mengisi Materi LK I dalam jumlah tertentu.
3. Pemateri dalam LK II merupakan pihak-pihak yang kompeten dalam penyampaian materi baik itu dari kader HMI maupun dari luar HMI.
4. Peserta merupakan kader HMI yang telah lulus LK I dan telah lulus dalam proses seleksi peserta LK II oleh tim pemandu LK II.
5. Pengurus Cabang merupakan elemen penanggungjawab dari pelaksanaan LK II. Disinilah letak tanggungjawab akhir atas semua bentuk pelaksanaan LK II secara kualitas maupun kuantitas.

- Administrasi

Administrasi dalam LK II terdiri dari:

1. Administrasi kepanitiaan berupa:
 - a. Surat menyurat kegiatan
 - b. Laporan pertanggungjawaban kegiatan
 - c. Administrasi kepanitiaan berupa:
2. Administrasi Kepemanduan, buku rekam proses kegiatan yang berisi:
 - a. Gambaran Perkaderan HMI dan Latihan Kader II
 - b. Biodata dan absensi Peserta
 - c. Rekam Proses Materi
 - d. Lembar evaluasi pemandu dan panitia
3. Administrasi Kepengurusan Cabang yang terdiri dari:
 - a. Surat Keputusan Pembentukan Panitia
 - b. Proposal kegiatan
 - c. Surat Permohonan Pemandu dan Pemateri

- Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

- a. Peserta, terdiri dari: Evaluasi Pemandu dan Panitia
- b. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
- c. Tim Pemandu, evaluasi peserta LK II
- d. Pengurus Cabang, evaluasi kualitas pemandu

Latihan Kader III (*Advanced Training*)

- Tujuan

Latihan Kader III (*Advanced Training*) adalah jenjang pembinaan dan pengembangan kader dalam memformulasikan gagasan-gagasan kreatifnya (konsepsional 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.

- Materi

1. Materi Konsepsi Realitas
 - a. Konsepsi Politik
 - b. Konsepsi Ekonomi
 - c. Konsepsi Pendidikan
 - d. Konsepsi Hukum
 - e. Konsepsi Lingkungan
2. Tema Konsepsi Alat
 - a. Metodologi Penelitian
 - b. Analisis Lingkungan
 - c. Metodologi Gerakan

- Pelaksanaan

Pelaksanaan LK III dilakukan oleh Pengurus Besar minimal sekali dalam dua tahun.

Elemen pelaksanaannya:

1. Panitia sebagai penyelenggara teknis adalah dari cabang yang ditetapkan oleh Pengurus Besar.
2. Pemandu ditugaskan PB untuk menentukan tema, pemateri dan menseleksi peserta serta mengelola forum LK III. Pemandu LK III adalah kader HMI yang telah menjadi pemandu LK II dan lulus LK III. Peran pemandu dalam LK III hanya sebagai fasilitator. Sehingga peran peserta mendapat porsi yang lebih besar dalam pengelolaan forum.
3. Pemateri dalam LK III merupakan pihak-pihak yang kompeten dalam penyampaian, materi baik itu dari kader HMI maupun dari luar HMI.
4. Peserta merupakan kader HMI yang telah lulus LK II dan telah lulus dalam proses seleksi peserta LK III oleh tim pemandu LK III.
5. Pengurus Besar merupakan penanggungjawab dari pelaksanaan LK III secara kualitas maupun kuantitas.

- Administrasi

Administrasi pelaksanaan Latihan Kader III terdiri dari:

1. Administrasi kepanitiaan berupa:
 - a. Surat menyurat kegiatan
 - b. Laporan pertanggungjawaban kegiatan
2. Administrasi Kepemanduan, buku rekam proses kegiatan yang berisi:
 - a. Gambaran Perkaderan dan Latihan Kader III HMI
 - b. Biodata dan Absensi Peserta
 - c. Rekam Proses Materi

- d. Lembar evaluasi pemandu dan panitia
- 3. Administrasi Kepengurusan Cabang yang terdiri dari:
 - a. Surat Keputusan Pembentukan Panitia
 - b. Proposal kegiatan
 - c. Surat Permohonan Pemandu dan Pemateri
- Evaluasi Kegiatan

Evaluasi dilakukan oleh:

 - 1. Peserta, terdiri dari: Evaluasi Pemandu dan Panitia
 - 2. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
 - 3. Tim Pemandu, evaluasi peserta LK III \
 - 4. Pengurus Besar, evaluasi kualitas pemandu dan peserta

3. Model Pendidikan Pelatihan Khusus

a. Kursus Keorganisasian

1. Tujuan

Kursus Keorganisasian bertujuan meningkatkan keahlian atau kemampuan kader dalam pengelolaan organisasi, baik dalam peran-peran tertentu maupun secara keseluruhan. Tujuan Akhir dari Kursus 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.

Namun demikian karena kursus ini bisa bersifat terbuka untuk umum maka tanpa menghilangkan kepentingan kader, maka tujuan kursus dapat diarahkan untuk masyarakat luas.

2. Bentuk

Bentuk bentuknya berupa kursus yang berkaitan dengan keorganisasian baik itu keorganisasian HMI maupun keorganisasi secara umum. Contohnya:

- a. Kursus Manajemen Organisasi
- b. Kursus Administrasi Organisasi
- c. Kursus Keuangan Organisasi
- d. Kursus Manajemen Massa

3. Pelaksanaan

Kursus keorganisasian lebih ditekankan bagi para pengurus HMI, mulai dari tingkat Komisariat sampai tingkat pusat. Sehingga pelaksanaannya lebih baik atas inisiatif dari struktur kepengurusan HMI, walaupun peserta yang dilibatkan terbuka untuk kader HMI dan umum. Elemen kegiatan berupa pemandu atau pemateri dapat diambil dari luar Kader HMI.

4. Administrasi

Administrasi yang dipersiapkan sama dengan administrasi Latihan Kader II namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus.

5. Evaluasi
Evaluasi dilakukan oleh:
 - a. Peserta: Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
 - b. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
 - c. Tim Pemandu, evaluasi peserta
 - d. Pengurus evaluasi kualitas pemandu dan peserta
- b. Kursus Keahlian
 1. Tujuan
Kursus Keahlian bertujuan 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.
 2. Bentuk
Bentuknya berupa training keahlian dan training tematik, antara lain:
 - a. Training Manajemen Dakwah
 - b. Training Jurnalistik
 - c. Training Politik
 - d. Training Lingkungan
 - e. Training Ekonomi dan kewirausahaan
 - f. Training Advokasi
 - g. Training Pelaksanaan Penelitian
 3. Pelaksanaan
Kursus keahlian lebih ditekankan untuk para kader HMI yang memiliki keaktifan dalam lembaga kekearyaan HMI ataupun lembaga masyarakat lainnya. Sehingga pelaksanaannya didasarkan pada kecendrungan minat dan bakat kader baik yang sudah tersalurkan maupun masih potensial. Elemen kegiatan berupa pemandu atau pemateri dapat diambil dari luar Kader HMI kecuali jika Kursus memiliki jumlah peserta yang lebih banyak (dominan) dari internal HMI dibandingkan jumlah peserta dari luar HMI atau jika kursus dilaksanakan untuk menjalankan kepentingan khusus organisasi HMI.
 4. Administrasi
Seperti halnya administrasi yang dimiliki Kursus Keorganisasian, kursus keahlianpun perlu menyiapkan administrasi yang sama dengan administrasi Latihan Kader II namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus keahlian itu sendiri.
 5. Evaluasi
Evaluasi dilakukan oleh:
 - a. Peserta, Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
 - b. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
 - c. Tim Pemandu, evaluasi peserta
 - d. Pengurus, evaluasi kualitas pemandu dan peserta

c. Kursus Kedirian

1. Tujuan

Kursus Kedirian bertujuan meningkatkan kapasitas pengendalian diri dan aktualisasi potensi diri yang belum terwujudkan. Harapannya kader mampu bersikap dengan benar dan tepat dalam menghadapi lingkungan sekitar dirinya. Kursus kedirian ini juga dapat juga bertujuan meningkatkan kemampuan pengendalian diri masyarakat selain kader HMI.

2. Bentuk

Bentuk bentuknya berupa training keahlian dan training tematik-tematik. Beberapa contohnya adalah sebagai berikut:

- a. Training Kepemimpinan
- b. Training Pengenalan Diri
- c. *Achievement Motivation Training*
- d. Training Kecerdasan emosional
- e. Training Kecerdasan Sipsiritual
- f. Training Manajemen Konflik
- g. *Anger Management Training*
- h. Training Pemetaan Potensi Diri

3. Pelaksanaan

Kursus kedirian ini dapat ditujukan bagi semua kelompok kader yang ada, sehingga pelaksanaannya lebih baik berdasarkan keinginan kader sendiri bukan merupakan paksaan struktur HMI. Pemandu atau pematernya dapat diambil dari luar Kader HMI baik itu sebagaian atau secara keseluruhan.

4. Administrasi

Administrasi yang dipersiapkan sama dengan administrasi Latihan Kader III namun disesuaikan dengan bentuk dan kepentingan kursus.

5. Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh:

- a. Peserta, Evaluasi Pemandu dan Panitia serta Bentuk Kegiatan
- b. Panitia, meliputi Evaluasi Pemandu dan Pengurus
- c. Tim Pemandu, evaluasi peserta
- d. Pengurus evaluasi kualitas pemandu dan peserta