

Sof 2008

**ANALISIS EVALUASI PROGRAM TRAINING
PADA ORGANISASI PELAJAR ISLAM INDONESIA DALAM
RANGKA PEMBENTUKAN KARAKTER KEPEMIMPINAN**

TESIS

RACHMAT TAUFIK

0606023375

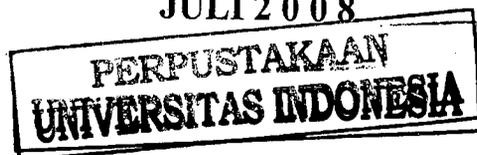


T

24975

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA**

**JAKARTA
JULI 2008**



**ANALISIS EVALUASI PROGRAM TRAINING PADA
ORGANISASI PELAJAR ISLAM INDONESIA DALAM
RANGKA PEMBENTUKAN KARAKTER KEPEMIMPINAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains



RACHMAT TAUFIK

0606023375

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KAJIAN STRATEJIK PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN**

**JAKARTA
JULI 2008**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Rachmat Taufik
NPM : 0606023375
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional
Judul Tesis : Analisis Evaluasi Program Training Pada Organisasi
Pelajar Islam Indonesia (PII) Dalam Rangka Pembentukan
Karakter Kepemimpinan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Amy S. Rahayu, M.Si (.....)
Pembimbing : Ade Erlangga Masdiana, M.Si (.....)
Penguji : Dr. Puji Wahono (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 3 Juli 2008

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Rachmat Taufik
NPM : 0606023375

Tanda Tangan :

Tanggal : 3 Juli 2008

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Kajian Ketahanan Nasional, Konsentrasi Kajian Strategik Pengembangan Kepemimpinan pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Ade Erlangga Masdiana M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
2. Drs. Yohannes M.Si, yang telah bersedia berdiskusi dan memberikan masukan – masukan kepada saya didalam penyusunan tesis ini;
3. Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga RI, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengikuti program pendidikan pasca sarjana di Universitas Indonesia;
4. Orangtua dan keluarga besar saya yang telah memberikan bantuan dukungan moral dan material sehingga saya bisa menyelesaikan S2 ini;
5. Sahabat – sahabat di Organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
6. Teman – teman Angkatan I di Program Pasca Sarjana Kepemimpinan – UI.
7. Cak Marzuki dan Bang Ismail di LSM JARAK, yang telah memberikan bantuan dan dukungan serta fasilitasnya sehingga tesis ini bisa selesai

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu saya. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Salemba, 03 Juli 2008

Rachmat Taufik

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rachmat Taufik
NPM : 0606023375
Program Studi : Program Pasca Sarjana
Departemen : Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Fakultas : Program Kajian Ketahanan Nasional
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non - Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Analisis Evaluasi Program Training Pada Organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII)
Dalam Rangka Pembentukan Karakter Kepemimpinan

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 3 Juli 2008
Yang Menyatakan

(Rachmat Taufik)

ABSTRAK

Nama : Rachmat Taufik
Program Studi : Kajian Stratejik Pengembangan Kepemimpinan
Judul : Analisis Evaluasi Program Training Pada Organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) Dalam Rangka Pembentukan Karakter Kepemimpinan

Penelitian ini berfokus pada analisis program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) dalam rangka pembentukan karakter kepemimpinan. Dalam penelitian diberikan gambaran tentang pelaksanaan program training yang merupakan salah satu jalur pembinaan yang ada dan dilaksanakan di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII), serta faktor – faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat didalam pelaksanaan program training tersebut. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif - analitis.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan studi kepustakaan. Informan di dalam penelitian ini adalah para pengurus organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) yang terlibat dan bertanggungjawab langsung terhadap pelaksanaan program training, berjumlah lima orang, yaitu kabid kaderisasi, koordinator korps instruktur dan tiga orang instruktur.

Dari analisis terhadap hasil wawancara, disimpulkan bahwa : 1). Pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang yaitu terbentuknya karakter kepemimpinan bagi para pemuda yang telah menjadi kader – kadernya ; 2). Proses pembentukan karakter kepemimpinan di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) dilakukan secara bertahap dan berjenjang yaitu mulai dari *Basic Training*, *Intermediate Training* dan *Advanced Training*. Hal ini dapat terlihat dari tujuan dan target serta indikator yang setiap jenjang training.

Hasil penelitian menyarankan bahwa : 1). Pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) perlu ditingkatkan. Peningkatan ini perlu dilakukan secara keseluruhan meliputi seluruh komponen didalam training mulai dari kualitas instruktur – instrukturnya, orientasi dan tujuan training, kurikulum materi training yang akan disampaikan, metode didalam pengelolaan peserta training yang akan digunakan; 2). Perlu ada penekanan dan lebih fokus pada orientasi training yang menjadi tujuan pada tiap pelaksanaan training.; 3). Perlu dicarikan alternatif sumber pendanaan yang lain diluar sumber dana yang sudah ada saat ini yaitu dari Keluarga Besar (KB PII) agar tidak bergantung pada salah satu sumber dana saja.; 3). Untuk menindaklanjuti penelitian ini perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam berkaitan dengan hasil (output) dari pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII)

Kata kunci :
Training, Karakter kepemimpinan

ABSTRACT

Name : Rachmat Taufik
Study Program : Strategic Study of Leadership Development
Title : Analysis Of Training Evaluation at Indonesian Moslem Student Association (IMSA) to Create Leadership Character

The study focus on analysis of training programs at Indonesian Moslem Student Association (IMSA) to create leadership character. It will describe about training program implementations which are guidance and done by IMSA, supporting and barrier factors in training program. This study is qualitative research with descriptive analysis method

Data collecting methods are deep interview and literature study. Data resources are IMSA officials who are involve and responsible in training program implementation-chip of cadre department, chip of instructor corps and three instructors.

The study conclusions are 1) training program implementation at IMSA is running well as organization purpose to create youth leadership character for its members/cadres. 2) leadership character creating process at IMSA are done step by step –basic training, intermediate training, and advance training. It sees from all training purpose, target and indicator.

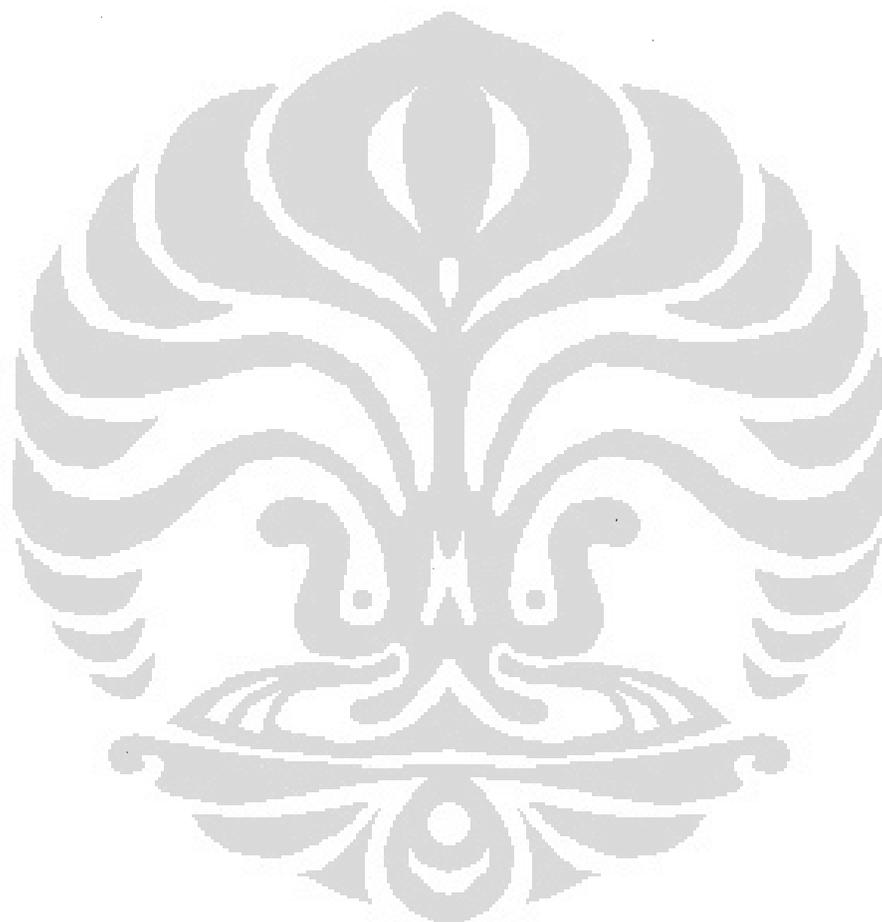
Suggests from this study are training program implementation at IMSA must be increasing. It is done comprehensively for all training components-instructor quality, training orientation and purpose, training curriculum, training method; 2) the training must be more emphasis and focus on the training purpose;3) alternative budget must be created out side the exit resources from former IMSA's cadre to keep it do not depend on one fund resources. To follow up this study, we must conduct deep research on output of IMSA's training.

Key Words : Training, Leadership Character

DAFTAR ISI

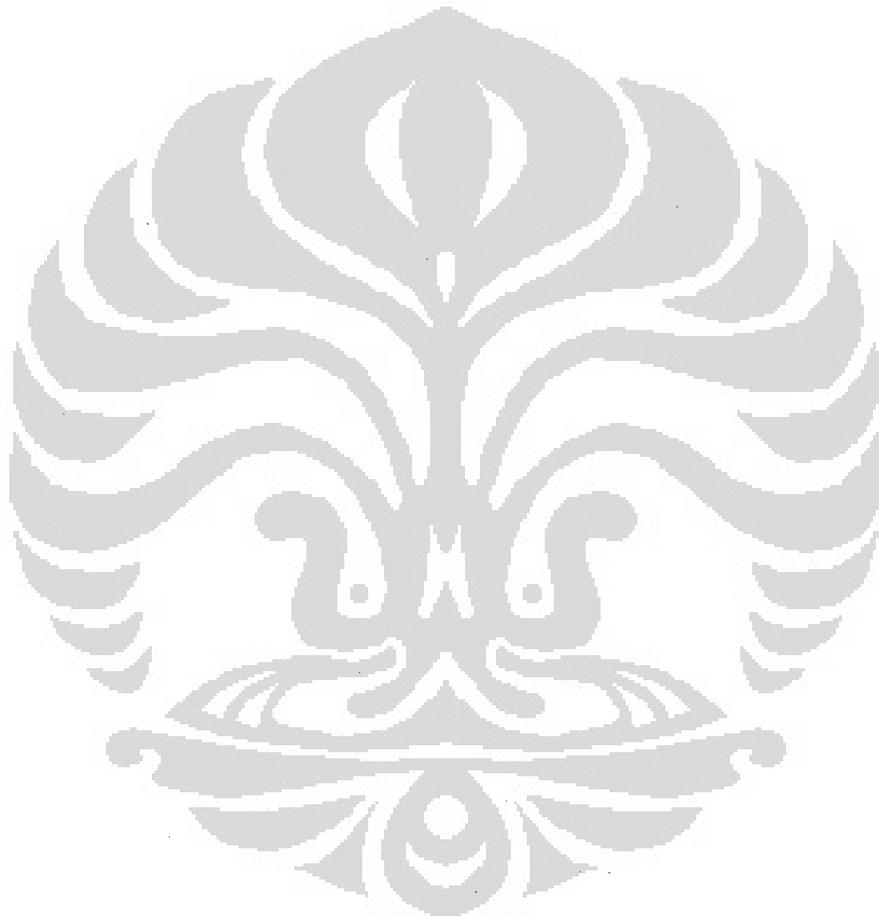
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan.....	6
C. Pertanyaan Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Signifikansi Penelitian	8
F. Model Analisis	9
G. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian.....	9
2. Pendekatan Penelitian	10
3. Teknik Pengumpulan Data.....	11
4. Teknik Analisa Data.....	12
H. Sistematika Penulisan	14
BAB II. KERANGKA TEORI	
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	15
B. Teori – Teori Training (Pelatihan)	22
BAB III. SEJARAH ORGANISASI PELAJAR ISLAM INDONESIA	
A. Sejarah Kebangkitan dan Perkembangan.....	39
B. Tujuan	41
C. Tugas Pokok, Fungsi dan Usaha	41
D. Keanggotaan.....	42
E. Kepengurusan.....	44
F. Pembinaan Anggota dan Proses Kaderisasi	44
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Program Training di Organisasi PI.....	50
2. Faktor – Faktor Pendukung dan Penghamba	62
B. Pembahasan/Analisa	73
1. Gambaran Program Training di Organisasi PII	73
2. Faktor – Faktor Pendukung dan Penghamba	78

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Pedoman Wawancara	96
Lampiran 2 Tugas dan Tanggungjawab tim instruktur training PII	97
Lampiran 3 Orientasi dan Tujuan Training PII	99



BAB I

PENDAHULUAN

Sudah menjadi semacam kesepakatan global bahwa modal manusia adalah kunci penting untuk mewujudkan abad ke- 21 sebagai abad milik Asia. Human Capital disini bukan hanya menyangkut jumlah penduduk sebagai kekuatan tenaga kerja dan pasar yang besar, tetapi juga tingkat keterampilan (pendidikan) dan kesehatan manusianya. Ironisnya memasuki abad ke – 21 di human capital Indonesia justru kedodoran. Akibatnya, berbicara bersaing dan daya saing di kawasan Asia saja Indonesia tak pernah siap. Seperti dikatakan bahwa peringkat HDI Indonesia memang membaik dalam beberapa tahun terakhir, tetapi masih jauh dibawah peringkat tahun 1997, yakni urutan ke – 99. Yakni urutan 102 (2002),111 (2004), 110 (2005), dan tahun 2007 berada di urutan 107.

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Penurunan indeks sebagai cermin rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia hanya gambaran kecil dari sector pendidikan yang tidak pernah diurus dengan baik. Bila kita lihat data – data lain yang berkaitan dengan partisipasi pendidikan di Indonesia ; berdasarkan data dari seluruh penduduk Indonesia : Jumlah penduduk yang tidak atau belum tamat SD ; 61.917.997 (34,22%) : Tamat SMP ; 24.545.352 (13,57%) : Lulus DI ; (1,32 %) dan lulus S1 ; (1,80 %). Lemahnya angka partisipasi sekolah ini diperparah kualitas pendidikan (tinggi) yang ikut melorot. Dalam TOP 400 Universitas Rangings 2007, perguruan tinggi terkemuka di Indonesia ada di urutan bawah. UGM di peringkat ke – 360 (2006;270), ITB peringkat ke-369 (2006 ;258), UI ke – 395 (2006;250). Hal ini disebabkan karena rendahnya angka partisipasi maupun kualitas membuat Indeks Pendidikan Indonesia turun peringkat. Badan PBB untuk Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan (UNESCO) menempatkan pendidikan Indonesia turun dari peringkat ke – 58 menjadi ke- 62 dari 130 negara. Pengukuran Human Development Indeks berdasarkan 3 Indikator : panjang usia, pendidikan, standar hidup (*Kompas 2007*).

Bila kita melihat dan mempelajari data – data diatas, mungkin sebuah ironi didunia pendidikan kita yang notabene adalah lembaga atau wadah dimana tempat kita mencetak SDM yang menjadi kebanggaan bangsa kita. Belum lagi bila kita melihat fenomena yang terjadi di dunia pendidikan dilembaga tempat proses pendidikan saat ini berlangsung, banyak terjadi kekerasan yang dilakukan oleh Guru kepada Siswa maupun antara sesama siswa itu sendiri. Fenomena apakah ini ?

Kian merebaknya kekerasan di sekolah merupakan sebuah realitas social yang memprihatinkan. Sekolah atau Universitas yang dipandang sebagai rahim, tempat berseminya benih – benih transformasi social, ternyata telah melahirkan aneka tindak kekerasan. Mengapa model ”pembinaan” senior kepada junior (seperti yang terjadi di IPDN) ataupun perekrutan geng-geng pelajar dan aneka bentuk bullying lainnya justru hadir ditengah aneka usaha pembaruan pendidikan (*Maria FK.Namang, 2007. ”Neokolonisasi Pendidikan”, Kompas 6 Desember*)

Ditengah carut marut dunia pendidikan saat ini, masihkah kita menggantungkan masa depan anak bangsa kita pada lembaga pendidikan yang bernama “Sekolah?”. Apakah kita memiliki alternative lembaga yang dapat dijadikan tempat menciptakan SDM – SDM unggul berkualitas saat ini yang nantinya menjadi kader – kader calon pemimpin bangsa kelak?

Fenomena yang terjadi didunia pendidikan saat ini seperti ; kekerasan yang terjadi di sekolah, terus terpuruknya Indeks Pembangunan Manusia (Human Development Index/HDI) ; yang antara lain mengukur capaian dari sisi pendidikan, selain dimensi ekonomi, dan kesehatan, ketiganya saling terkait), menunjukkan bagaimana system pendidikan gagal membangun modal manusia. Kondisi seperti ini memunculkan pertanyaan, apa yang sudah kita lakukan selama ini?

Banyak faktor yang dituding menjadi penyebab munculnya permasalahan ini, salah satunya adalah buruknya Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia. Kita harus berani untuk mengatakan, selama ini kita melupakan pembangunan manusia itu. Kita terlalu asyik membangun ekonomi. Seakan – akan tujuan dari hidup itu sekedar mencapai pelimpahan

materi. Disinilah kealpaan kita. Konsentrasi pembangunan yang sekedar bertumpu kepada ekonomi membuat kita lengah untuk membangun manusianya. Akibatnya kita rasakan sekarang ini, dimana yang dihasilkan adalah manusia yang rakus (greedy) terhadap ekonomi negara ini. Kita muncul sebagai salah satu negara industri baru.

Namun, keberhasilan itu tidak diikuti dengan pribadi yang menghormati nilai. Untuk itulah perlu dilakukan konsep pendidikan yang berlandaskan pada nilai (value). Nilai – nilai inilah yang akan membentuk karakter pada diri manusia.

Pendidikan dewasa ini tampaknya sangat sedikit memperhatikan proses pembentukan karakter, Mahatma Gandhi menyatakan “Pendidikan tanpa karakter menimbulkan dosa sosial”. Pendidikan dewasa ini lebih banyak mengajarkan orang untuk mencari nafkah. Sangat sedikit penekanan pendidikan untuk mengajar dan melatih orang untuk mengelola hidup yang baik. Untuk mengembangkan karakter yang baik melalui proses pendidikan, tidak bisa hanya dengan mengandalkan pada dunia pendidikan formal.

Lembaga pendidikan formal di sekolah dan lembaga pendidikan informal di luar sekolah seyogyanya membagi porsi pendidikan ini. Pendidikan untuk mencari ilmu demi mendapatkan nafkah untuk sekolah. Sedangkan pendidikan membangun karakter masyarakat porsinya lebih banyak diserahkan kepada keluarga dan organisasi – organisasi social yang memiliki program tentang pembangunan karakter.

Kelompok – kelompok spiritual akan lebih berhasil melakukan program – program pendidikan untuk membangun karakter. Karena pembangunan karakter tidak bisa dilakukan dengan sistem topdown. Pendidikan karakter harus dilakukan berdasarkan panggilan peserta didik. Kalau mereka tidak terpenggil pada suatu program, betapapun hebatnya isi pendidikan karakter tersebut, merekapun tidak akan menaruh perhatian pada program tersebut.

Organisasi pemuda sebagai salah satu lembaga informal yang dapat dijadikan alternatif tempat pelaksanaan pembentukan karakter. Karena didalam organisasi tersebut banyak terdapat pemuda – pemuda yang

berpotensi untuk dibina dan dibentuk karakternya menjadi seorang manusia yang memiliki karakter kepemimpinan.

Salah satu organisasi pemuda yang ada di Indonesia dan telah lama berdiri yaitu adalah Pelajar Islam Indonesia selanjutnya disingkat PII. Organisasi ini didirikan pada tanggal 4 Mei 1947. Pelajar Islam Indonesia (PII) mencanangkan tujuannya, yaitu: *“Kesempurnaan pendidikan dan kebudayaan yang sesuai dengan Islam bagi segenap rakyat Indonesia dan umat manusia”*. Pada tujuan ini terdapat dua hal yang ingin dicapai oleh Pelajar Islam Indonesia (PII), yakni kesempurnaan pendidikan dan kesempurnaan kebudayaan. Kedua komponen tersebut merujuk kepada Islam sebagai sumber nilai dan pandangan dunia, sedangkan segenap rakyat Indonesia dan umat manusia adalah setting sosio-historis atau wilayah dakwahnya.

Pilihan Pelajar Islam Indonesia (PII) pada pendidikan dan kebudayaan ini merupakan pilihan yang tepat dan strategis, karena tidak mungkin terwujud masyarakat Islam tanpa melalui proses pendidikan dan kebudayaan yang didasari oleh nilai-nilai Islam itu sendiri. Lebih jauhnya, tidak akan mungkin terwujud suatu cita-cita profetik kemasyarakatan Islam yaitu *khairu ummah* atau *baldatun thoyyibatun wa rabbun ghafur* tanpa didahului upaya untuk melakukan transformasi masyarakat dengan nilai-nilai Islam. Dan upaya ini meniscayakan suatu proses pendidikan dan kebudayaan.

Sosok ideal kader Pelajar Islam Indonesia (PII) merupakan profil kader yang merupakan konstruksi ideal sifat dan kinerja yang harus dimiliki oleh seseorang kader sehingga dianggap mampu menunaikan tugas dan amanah transformasi misi Pelajar Islam Indonesia (PII) sesuai dengan cita-cita profetik pandangan dunia Islam.

Karakteristik kader Pelajar Islam Indonesia (PII) meliputi :

- a. **Muslim**, memiliki sikap ketundukan hanya kepada Allah saja dalam arti konsepsi dan cara pandang, sikap dan aktualisasi berada dalam garis bimbingan dan ridha Allah.

Adapun Kinerja Kader Muslim adalah sebagai berikut :

- a. Beraqidah kuat; menjadikan Allah SWT sebagai muara semua

gerakan dan tindakan

- b. Rajin dan benar dalam beribadah; menjadikan proses berkehidupan mulai dari niat, cara dan hasil berlandaskan ikhlas.
 - c. Berakhlakul karimah; pribadi yang mencerminkan kesejukan dan memberikan rahmat bagi lingkungan disekitarnya, adanya dia akan memberikan manfaat dan ketidak adaannya membuat lingkungannya merindukannya.
- b. Cendekia**, dalam arti upaya meneladani sifat fathonah nabi, sehingga memiliki wawasan dan antisipasi yang luas serta kerangka metodologi yang kuat sehingga dapat menangkap dan memahami keberanian, mengkonseptualisasi dan mengaktualisasikannya secara komprehensif. Cendekia juga berarti kader Pelajar Islam Indonesia (PII) akan mampu memahami Islam dan berbagai hal dengan kreatif dan dinamis.

Adapun kinerja kader Cendekia adalah sebagai berikut :

- a. Gemar membaca, menulis dan berdiskusi; membaca ayat-ayat Allah yang tertulis maupun terlihat (realitas) dan menulis sebagai aplikasi pengetahuan serta berdiskusi sebagai proses dialektika hasil baca dan tulis.
 - b. Mampu merumuskan serta menyampaikan gagasan baik secara lisan dan tulisan; proses penemuan dengan menggunakan cara ilmiah menjadi jiwa seorang kader sert dengan hasil tersebut dapat pula menyampaikannya dengan sistematis dan ilmiah.
 - c. Memiliki karya dan berprestasi; sebagai wujud kemampuan dan kerja keras maka dibuktikan dengan karya yang sebanding serta prestasi yang memadai dibidangnya.
- c. Pemimpin**, berarti memiliki sikap dan kemampuan sebagai seorang pemimpin yang berani dan bertanggung jawab, yang mampu mengambil keputusan secara tepat dan mengelola potensi lingkungannya menjadi sesuatu yang bernilai dalam aktualisasi kekhalfahannya.

Adapun kinerja kader pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Pelopor dan mandiri; menjadi yang pertama dalam segala proses perubahan dalam lingkungannya serta berjiwa mandiri dalam

mengambil keputusan tanpa ketergantungan dengan manusia.

- b. Pemecah masalah dan amanah; selalu memberikan ide-ide dan tindakan cerdas yang mampu menyelesaikan masalah. Bertanggungjawab dengan segala kepercayaan yang diberikan kepada dirinya.
- c. Pandangan Jauh Kedepan; seorang kader pemimpin tidak hanya berpikir sekarang namun berpikir sekarang untuk masa yang akan datang dan optimis dalam aktualisasi kekhalfahannya.

Dalam rangka mewujudkan profil ideal kader tersebut, dilaksanakan berbagai program pembinaan yang dilakukan di PII. Program pembinaan tersebut dilaksanakan melalui program pembinaan yang disebut dengan Konsep Ta'dib, yaitu program kaderisasi yang dilaksanakan melalui tiga jalur pembinaan Training, Ta'lim dan Kursus.

Program Pembinaan kader melalui jalur ta'lim merupakan program pembinaan yang berorientasi pada pembentukan karakter Muslim, sedangkan jalur pembinaan melalui kursus berorientasi pada pembentukan karakter Cendekia, dan jalur pembinaan training berorientasi pada pembentukan karakter Pemimpin. Sehingga melalui tiga jalur pembinaan tersebut diharapkan tercipta kader PII yang memiliki karakter yaitu : Muslim, Cendekia dan Pemimpin.

B. RUMUSAN MASALAH

Sulitnya memberantas KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme), sulitnya mencari pimpinan sebagai panutan, dibiarkannya berbagai pelanggaran hak asasi manusia, tiadanya korelasi yang positif antara maraknya masyarakat yang pergi ke tempat ibadah dengan menurunnya tingkat KKN, rendahnya sensitivitas sosial dan lingkungan seperti eksploitasi sumberdaya alam yang cenderung mengabaikan dampak sosial dan lingkungan, merupakan beberapa contoh persoalan bangsa yang ada di depan mata kita saat ini .

Keberadaan organisasi pemuda merupakan sesuatu hal yang sangat penting khususnya didalam lingkungan masyarakat yang merupakan lingkaran ketiga setelah keluarga dan lembaga pendidikan (sekolah) dalam rangka

melakukan pembentukan karakter kepemimpinan bagi generasi muda (pemuda). Ditengah tantangan dunia global saat ini yang mengancam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berbagai persoalan yang dihadapi bangsa saat ini merupakan suatu tantangan bagi pemuda didalam turut andil mencari solusinya. Karena estafet kepemimpinan ada dipundak pemuda.

Persoalan moral generasi muda, kepemimpinan, rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) hanyalah sebagian kecil dari masalah – masalah yang ada saat ini dan menjadi tantangan kedepan bagi kita semua. Organisasi pemuda dapat menjadi salah satu alternative wadah yang mampu memberikan kontribusi bagi bangsa dan Negara dalam memberikan solusi. Organisasi pemuda harus memiliki formula yang tepat dalam rangka melakukan pembinaan kepada para pemuda untuk dapat membentuk karakter kepemimpinan yang nantinya diharapkan benar – benar mampu melanjutkan estafet kepemimpinan dimasa depan dengan baik dan sesuai dengan apa yang dicita – citakan oleh bangsa dan Negara.

Sehingga diharapkan dengan program pembinaan yang tepat sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang sedang dihadapi bangsa saat ini maka para generasi muda dalam hal ini adalah pemuda dapat muncul menjadi sosok yang mempunyai karakter kepemimpinan yang kuat dan mampu menghadapi berbagai persoalan bangsa saat ini.

Dengan adanya program training yang merupakan salah satu program pembinaan yang berorientasikan pada pembentukan karakter kepemimpinan diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif solusi bagi organisasi pemuda dalam rangka mempersiapkan para pemuda untuk menjadi pemimpin dimasa depan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) ?
2. Apa saja faktor – faktor yang pendukung dan penghambat yang berpengaruh dalam proses pelaksanaan program training tersebut ?

C. PERTANYAAN PENELITIAN

Dari latarbelakang dan permasalahan yang sudah dipaparkan diatas dapatlah dibuat pertanyaan penelitian yang menjadi acuan untuk menjawab permasalahan penelitian dalam studi ini. Pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan program training di organisasi PII dalam rangka pembentukan karakter Kepemimpinan?
- b. Apa saja faktor – faktor pendukung dan penghambat yang berpengaruh dalam proses pelaksanaan program training tersebut ?

D. TUJUAN PENELITIAN

Yang menjadi tujuan didalam penelitian ini adalah yaitu :

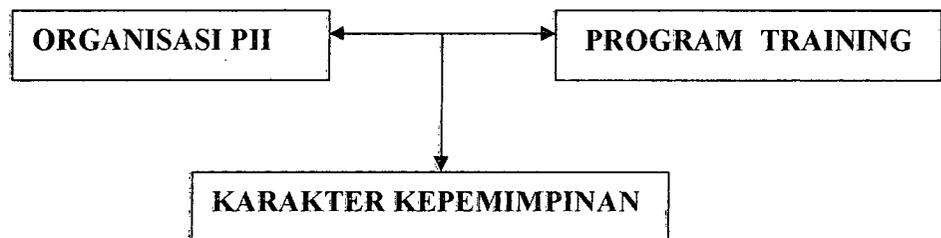
2. Untuk Mengetahui gambaran pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII)
2. Untuk mengetahui faktor – faktor pendukung dan penghambat yang berpengaruh dalam proses pelaksanaan program training tersebut

E. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain, yaitu :

1. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perumusan program pembinaan pemuda dalam rangka pembentukan karakter kepemimpinan.
2. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan evaluasi tentang keberhasilan pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII).
3. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menjadi referensi didalam melakukan penelitian tentang program training di organisasi PII.

F. MODEL ANALISIS



Dari bagan model analisis diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) sebagai organisasi kemasyarakatan pemuda memiliki tujuan untuk membentuk kader dan anggotanya agar memiliki 3 karakter yaitu : Muslim, Cendekia dan Pemimpin. Untuk menciptakan ketiga karakter tersebut maka dilaksanakan program – program pembinaan melalui tiga jalur yaitu : Training, Ta’lim dan Kursus. Salah satu jalur pembinaannya adalah melalui jalur program training yang memiliki tiga jenjang yaitu : Basic Training, Intermediate Training dan Advanced Training yang ketiga jenjang tersebut bertujuan untuk : 1). Menumbuhkan kesadaran diri dan internalisasi nilai – nilai Islam, 2). Membentuk Ghirah dan Komitmen perjuangan Islam (ruhul jihad), 3). Membentuk sikap mental dan aktualisasi jiwa kepemimpinan. Dengan mengikuti pembinaan melalui jalur training diharapkan terbentuk kader yang memiliki karakter kepemimpinan yang bercirikan yaitu :

- a). Pelopor dan mandiri,
- b). Pemecah masalah dan amanah,
- c). Memiliki pandangan yang jauh kedepan.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif analitis kualitatif, dengan menggunakan teknik wawancara dan studi kepustakaan.

Neuman (1997 : 19) mengemukakan bahwa “*Descriptive research present a picture of the specific of a situation, social setting, or relationship*” (penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran

yang terperinci tentang suatu situasi sosial, hubungan sosial atau setting sosial).

Nazir (1998 : 63) mengemukakan pengertian Metode Deskriptif sebagai berikut :

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek suatu set kondisi, suatu sistem, pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat – sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif – analitis. Pemilihan pendekatan kualitatif dan deskriptif ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang proses implementasi training sebagai program pembinaan di PII yang merupakan organisasi kepemudaan dalam rangka memainkan perannya sebagai wadah pembinaan, pengkaderan, dan pemberdayaan pemuda dalam rangka untuk pembentukan karakter kepemimpinan pada pemuda dan sebagai upaya melakukan pembinaan terhadap para kadernya.

Penelitian deskriptif – analitis berusaha untuk mendapatkan gambaran secara mendalam, sistematis, faktual dan akurat tentang fakta – fakta serta hubungan antara fenomena sosial yang diselidiki, (M.Nazir,1998;63) dan menjelaskan bagian perbagian dari faktor – faktor tersebut. Selain itu pendekatan ini digunakan dengan pertimbangan bahwa fenomena yang dijadikan obyek penelitian dapat diungkapkan secara meluas dan mendalam.

Mengenai penelitian kualitatif, Kirk dan Miller dalam Moleong (1989:3) mengatakan “Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang tersebut dalam bahasa dan dalam peristilahannya”.

Sedangkan Bogdan dan Taylor dalam Moleong (1989:3) menjelaskan bahwa metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang – orang atau perilaku yang dapat diamati.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data berbentuk kata – kata, kalimat dan paragraf . Sumber data ini didapat melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dan analisis terhadap bahan tertulis.

Dalam studi ini, data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam didasarkan atas daftar pertanyaan yang telah dibuat (in-dept interview guide) dan diperdalam dan dikembangkan dilapangan. Untuk dapat menggali informasi penelitian serta menjamin obyektivitas permasalahan yang diteliti, maka dipilih sejumlah informan penelitian sebagai sumber data primer kualitatif. Informan yang dipilih diharapkan mampu memberikan informasi atau data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan penelitian. Berdasarkan pemahaman yang demikian itu, maka penentuan informan penelitian ini dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa informan adalah orang yang dinilai berpengalaman dan atau secara fungsional memahami organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) serta program training di organisasi PII. Dalam penelitian ini informan adalah pengurus yang masih aktif di organisasi PII dan bertanggungjawab terhadap proses pelaksanaan training yaitu : Ketua Bidang Kaderisasi, Koordinator Muaddib, dan tiga orang instruktur anggota korps muaddib.

Sedangkan data yang didapat dari sumber tertulis meliputi arsip, dokumen resmi yang dimiliki oleh PII, ataupun dokumen pribadi. Disamping itu, data – data yang dibutuhkan untuk mendapatkan perspektif teoritik dan kontekstualitas dari studi ini dilakukan melalui studi kepustakaan dan juga melalui tulisan – tulisan aktual yang berkaitan dengan kerangka teori dan konteks penelitian ini.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan di Jakarta, hal ini dikarenakan struktur kepengurusan tertinggi organisasi yaitu Pengurus Besar (PB) PII berada di Jakarta dan juga terdapat struktur Pengurus Wilayah (PW) PII Jakarta sehingga memungkinkan diperoleh data yang cukup lengkap. Struktur kepengurusan organisasi PII yang tersebar di seluruh wilayah propinsi di Indonesia sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data diseluruh daerah tersebut.

4. Teknik Analisis Data

Proses analisis data hasil penelitian dimulai dengan menelaah data yang diperoleh dari berbagai sumber. Data yang telah terkumpul melalui studi dokumen dan wawancara kemudian dianalisis secara kualitatif. Setiap data yang diperoleh dianalisis dan ditafsirkan untuk mengetahui maksud serta maknanya, dan kemudian dihubungkan dengan masalah penelitian.

Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk kutipan – kutipan langsung atau narasi dari hasil wawancara dengan informan penelitian.

Menurut Sarantakos dalam Alston dan Bowles (1998:196) menjelaskan :

Identifies three general stages in qualitative data analysis, which describe what is going on during induction, deduction and verification. The first stage terms data reduction. This is the stage where data are coded, summarised and categoised in order to identify important aspects of the issue being researched. The second stage of qualitative data analysis, data organisation. This is the process of assembling the information around certain themes and points, and presenting the results, usually in text. The third phase is interpretation. This involves identifying patterns, trends and explanations which lead to conclusions which can be tested through more data collection, reduction, organization, and interpretation. Sarantakos (1993) mengidentifikasi tiga langkah – langkah umum di dalam menganalisa data kualitatif, yaitu menguraikan apa yang terjadi selama penelitian, pengambilan kesimpulan, dan pembuktian. Langkah pertama dalam menganalisa yaitu dengan istilah: reduktif data, ini menjadi langkah dimana data diberikan kode, ringkasan dan digolongkan dalam rangka mengidentifikasi aspek yang penting yang menyangkut permasalahan yang sedang diteliti. Langkah kedua adalah : Organiser data, data ini merupakan suatu proses

pengumpulan informasi menyangkut tema dan maksud – maksud tertentu, yang memberikan suatu hasil. Langkah ketiga yaitu penafsiran yang meliputi : mengidentifikasi gambaran, gejala dan keterangan, yang mengarah pada kesimpulan, sehingga dapat diuji melalui pengumpulan data, pengurangan, organisasi dan penasiran).

Studi ini termasuk kedalam penelitian deskriptif – analitis. Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan hal – hal yang telah dilakukan PII dalam upaya melaksanakan program training sebagai program pembinaan terhadap kader – kadernya, kemudian menganalisisnya dengan menggunakan kerangka evaluasi program pembinaan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam kerangka teoritik maupun yang kemudian berkembang sesuai dengan temuan dilapangan selama penelitian.

Pertama – tama yang dilakukan adalah merumuskan konsep – konsep yang dipergunakan dalam studi ini. Kemudian, data – data yang didapat disortir dan dikategorisasi. Setelah itu, data diorganisasikan berdasarkan konsep – konsep yang telah dirumuskan sebelumnya. Barulah kemudian menginterpretasikan data – data yang sudah diorganisasikan, meliputi : tahapan – tahapan didalam pelaksanaan training sebagai program pembinaan di organisasi PII serta faktor – faktor penghambat dan pendukungnya.

Kemudian deskripsi ini dianalisis, sehingga didapatkan pemahaman berkaitan dengan evaluasi training sebagai program pembinaan yang diterapkan di organisasi PII, dalam rangka pembentukan karakter kepemimpinan pemuda sebagaimana yang menjadi tujuan studi ini.

Juga dianalisis faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program training tersebut yaitu, meliputi faktor – faktor yang mendukung maupun yang menghambatnya.

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian tentang “Analisis Evaluasi Program Training Pada Organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) Dalam Rangka Pembentukan Karakter Kepemimpinan , dibagi kedalam lima bab sebagai berikut :

BAB. I. **Pendahuluan.** Pada BAB ini diuraikan mengenai latar belakang, permasalahan, yang menjadi fokus studi, tujuan dilakukannya studi ini, metode yang digunakan didalam penelitian serta sistematika penelitian ini.

BAB. II. **Kerangka Teori.** Berisi Tentang deskripsi Kerangka Teori yang menjadi bingkai dari penelitian ini.

BAB. III. **Gambaran Umum Obyek Penelitian.** Mendeskripsikan latar belakang sejarah berdirinya PII dan Sejarah Pembinaan Pemuda (Kader) di organisasi PII

BAB. IV. **Hasil Dan Pembahasan.** Mendeskripsikan proses implementasi program training di Organisasi PII serta faktor – faktor pendukung dan penghambatnya kemudian menganalisisnya

BAB. V. **Penutup.** Berisi Kesimpulan dari studi yang telah dilakukan serta beberapa saran dan rekomendasi.

BAB II

KERANGKA TEORI

Untuk memberikan gambaran secara teori maka dalam bab ini akan penulis kembangkan beberapa konsep – konsep dan teori – teori yang melandasi kajian tesis ini. Konsep – konsep dan teori – teori ini dipandang relevan untuk membahas fokus masalah yang menjadi kajian tesis ini.

Konsep – konsep dan teori – teori yang dimaksud adalah :

1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Teori – teori Training (Pelatihan)

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, berikut ini akan dijabarkan mengenai konsep – konsep dan teori – teori dimaksud.

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Terdapat banyak variasi yang dikemukakan oleh beberapa pakar dalam memberikan pengertian dan konsep pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan dipandang sebagai peningkatan koalitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui proram pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Sofa,1999:63). Selanjutnya disebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia akan berkaitan dengan *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program – program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dari pendapat Sofa tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pendidikan adalah bagian dari program pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu pengertian antara ketiga topik tersebut harus dibedakan. Istilah asli dari pengembangan sumber daya manusia diartikan dengan *Human Resources Development*.

Dalam organisasi pembelajaran pengembangan sumber daya manusia merupakan aplikasi dari program pelatihan dan pendidikan didalam organisasi. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pekerja untuk menghadapi kemungkinan yang terjadi akibat perubahan

lingkungan (Irianto, 2001: 82). Dalam pengembangan sumber daya manusia pendapat adanya proses pembelajaran (*learning process*) dalam bentuk organisasi biasa disebut dengan *learning organization*.

Sofa (1999:63) membedakan jenis – jenis pembelajaran meliputi 3 kelompok yaitu :

a. Anticipatory, Adoptive dan Generative Learning.

Anticipatory learning merupakan proses memperoleh ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan keadaan masa depan yang diprediksikan akan menjadi kebutuhan.

Adoptive learning merupakan pembelajaran dari pengalaman dan refleksi yaitu pembelajaran yang terjadi selama tindakan atau pengalaman.

Generative Learning merupakan pembelajaran yang diciptakan dari refleksi, analisis atau kreativitas. Ini merupakan proses pembelajaran dan penciptaan untuk mengantisipasi masa depan dengan menghindari focus pelatihan tradisional dan kebutuhan jangka pendek.

b. *Single loop dan double loop learning, deuterio learning dan transformative learning atau quadruple learning.*

Jenis – jenis ini dibedakan oleh tingkat refleksi yang berada pada tindakan yang terjadi di dalam organisasi.

Argyris (dalam Irianto ; 2001:82) menyatakan bahwa : pelatihan *single loop* merupakan pembelajaran dalam organisasi dengan melandaskan daripada teori perilaku, yaitu individu berperilaku menurut prinsip dan keyakinannya.

Sedangkan pelatihan *double loop*, memberi pengakuan pada apa yang digunakan sebagai acuan . Semua bentuk pembelajaran reflektif merupakan esensi dari pelatihan *double loop*.

Deuterio learning atau *two (deuteron) loop* yaitu perhatiannya pada pembelajaran tentang bagaimana cara belajar atau pada pembelajaran dengan mencoba memperbaiki bagaimana organisasi melakukan baik pelatihan *single loop* maupun *double loop*.

Sedangkan Mezirow (dalam Irianto, 2001:83) menggunakan istilah “*Transformative Learning*” sebagai jenis yang didalamnya terdiri dari *Objective Reframing* dan *Subjective Reframing*.

Reframing Objective menunjuk pada menjawab pertanyaan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan obyek pengembangan, sedangkan *Subjective Reframing* berarti bahwa organisasi bertanya tentang asumsi – asumsi yang digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia dan mengeksplorasi berbagai alternative.

c. *Action Learning*

Ini merupakan pelatihan yang meliputi refleksi terhadap masalah – masalah nyata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$L \text{ (learning)} = P \text{ (existing or programmed knowledge)} + Q \text{ (Question insight)}$$

Dari uraian tersebut nampak bahwa beberapa elemen esensial pada organisasi pembelajaran merupakan tanggung jawab bersama yang secara kritis disinergikan untuk diupayakan dan dilakukan.

Dalam The World Bank Report, 1980 (dalam Haq dan Kirdar, 1986:2) dilaporkan bahwa :

... Pengembangan sumber daya manusia mencakup pendidikan dan pelatihan (diklat), kesehatan, gizi, penurunan ventilitas, kemampuan administrative dan kewirausahaan serta penelitian dan tekhnologi (the World Bank Report defines human resources development along such times by including education and training better health nutrition, fertility reduction, enterpreneurship and administrative abilities and research and technology).

Sementara itu United National Development Programme (Tadjudin Noer Effendi, 1995 : 4-5) memberikan rumusan :

... Pengembangan (sumber daya manusia) sebagai upaya untuk pengembangan manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan manusia untuk menentukan pilihan – pilihan. Pengertian ini memusatkan pada pemerataan dan melalui investasi pada manusia itu sendiri daripada pemanfaatan kemampuan itu dilakukan melalui penciptaan kerangka keterlibatan manusia untuk mendapatkan penghasilan dan perluasan peluang kerja.

Dalam pada itu Sukidjo Notoatmodjo (1992:4-5) memberikan pengertian pengembangan sumber daya manusia dalam dua pengertian yaitu: dalam aspek fisik (berkaitan dengan kesehatan dan gizi) dan aspek non fisik yang berkaitan dengan hal – hal pendidikan dan pelatihan.

Pengertian lain mengenai pengembangan sumber daya manusia disampaikan oleh T. Hani Handoko (1992:104) yang mengatakan bahwa :

...Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan upaya untuk menyiapkan para pegawai guna memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang (baik pegawai baru maupun pegawai lama).

Definisi yang lain disampaikan oleh Canadian International Development Agency (Tadjuddin, 1993 :5) bahwa : “Pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat (means) maupun tujuan akhir pembangunan.”

Selanjutnya dikatakan pula bahwa :

...Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan yang segera diperlukan tenaga teknik, tenaga kepemimpinan, tenaga administrasi. Pengembangan dan latihan tersebut ditujukan pada sekelompok sasaran (target groups) dengan maksud untuk mempermudah atau memungkinkan mereka terlibat dalam system social ekonomi di Negara itu.

Bila membaca pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut CIDA tersebut maka manusia ditempatkan sebagai subyek pembangunan. Sedangkan Muslimin Nasution dalam buku Pengembangan Sumber Manusia Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan (Penerbit LAN, 1997 : 24) menyatakan :

....Pembangunan sumber daya manusia adalah pembangunan manusia baik sebagai insan (makhluk social) maupun sebagai sumber daya atau subyek/pelaku obyek pembangunan sebagai suatu kesatuan yang tidak terpisahkan.

Selanjutnya dikatakan bukan hanya sumber daya manusia yang potensial yang ingin di bangun tetapi juga agar menjadi manusia yang

beriman dan bertakwa, sehat jasmani dan rohaninya, mempunyai akhlak yang mulia, kejuangan (idealisme, patriotisme, bela Negara), rela, mempunyai kepedulian moral yang tinggi.

Gagasan mengenai pertanggungjawaban sumber daya manusia timbul sebagai akibat adanya revolusi pemikiran dan asumsi – asumsi mengenai posisi manusia organisasi pemerintahan bisnis, baik secara personal, institusional, dan social.

Menurut Walker (1980) :

...posisi manusia dalam organisasi pemerintahan dan bisnis sampai dasawarsa 70-an adalah sebagai tenaga kerja/ man power. Sebagai man power maka dalam perencanaan orientasinya adalah bagaimana meletakkan posisi tersebut agar terdapat Keseimbangan antara permintaan (demand) dan penawaran (supply) dan berusaha untuk menggunakan tenaga tersebut secara optimal sehingga akan tercapai tujuan secara kuantitatif. Pandangan tentang posisi tersebut bergeser pada tahun 80-an menjadi konsep human resources (sumber daya manusia) .

Pada konsep human resources orientasinya bukan semata – mata pada hukum permintaan dan penawaran tetapi beralih pada bagaimana agar mutu hasil dapat ditingkatkan sehingga akan menaikkan harga tawar yang tinggi baik berupa barang dan jasa. Sehingga demikian akan meningkatkan nilai keuntungan dari barang dan jasa yang ditawarkannya.

Bila dikaji lebih lanjut maka perencanaan sumber daya manusia akan menyangkut pada perkiraan kuantitatif, tidak hanya kualitatif sumber daya manusia tersebut. Berpangkal tolak dari uraian tersebut terdapat pergeseran dari sekedar penggunaan sumber daya manusia (human resources development) dan akan lebih dimodifikasikan lagi “human resources management” sebagai pengembangan dari personil management.

Menurut Didik J. Rachbini 2001 : 123 mensitir pendapat Harbison dan Myers menyebutkan bahwa :

...pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan manusia, keahlian dan keterampilan serta kemampuan orang – orang dalam suatu masyarakat.

Dalam Ilmu Ekonomi ini dapat dijabarkan sebagai suatu proses akumulasi sumber daya manusia dan investasinya secara efektif dalam

pembangunan ekonomi suatu bangsa. Secara politis, pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mempersiapkan partisipasi masyarakat dalam proses kehidupan politik khususnya dalam kehidupan demokrasi. Sedangkan bila ditinjau dari sudut budaya dan social, pembangunan manusia akan membantu kehidupan yang tenteram kaya tradisi dan kehidupan penuh arti bagi masyarakat. Pendek kata, pembangunan manusia akan membuka pintu dan kunci bagi modernisasi.

Seperti diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi pemuda. Untuk itu implikasinya adalah pada masa sekarang investasi di bidang sumber daya manusia.

Sebagai contoh dapat dikemukakan bahwa Jepang dan Korea Selatan lebih unggul dari Negara lain di Asia Tenggara dan Timur karena adanya sumber daya manusia walaupun kedua Negara tersebut miskin dalam pemilikan sumber daya alam.

Berhubungan dengan investasi sumber daya manusia maka pilihan yang harus diambil adalah dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dan bagaimana intensitasnya. Untuk menjawab pertanyaan ini adalah berpulang kepada organisasi tersebut sesuai dengan visi, misi suatu organisasi dan sasaran strategis organisasi tersebut, yang dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan perubahan – perubahan yang ada dilingkungan intern organisasi maupun yang ada diluar organisasi itu.

Pengalaman menunjukkan bahwa dalam kaitan dengan sumber daya manusia penyelenggaraan program pengenalan secara komprehensif belum menjamin sumber daya manusia melaksanakan tugas dengan memuaskan. Untuk itu perlu pengenalan yang lebih spesifik sesuai dengan bidang tugas masing – masing.

Demikian pula bagi sumber daya manusia yang lama masih perlu peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas yang tinggi. Tantangan baru akan muncul bila sumber daya manusia itu ditempatkan dalam bidang

tugas yang baru. Dengan sendirinya perlu dipersiapkan kemampuan dibidang tugas yang baru tersebut.

Proses pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah “cara mencapai yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan”. (Prasetya Irawan :7)

Pengembangan dapat berjalan dengan optimal apabila dilaksanakan melalui cara – cara yang terencana secara sadar dan sistematis. Cara yang dimaksud adalah pendidikan dan pelatihan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia sering terdapat persepsi yang membedakan antara pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dimaksud untuk membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang akan datang, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada peningkatan produktivitas kerja di masa depan. Perbedaan yang lain ialah bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi jangka panjang. Walaupun demikian perbedaan tersebut tidak perlu dipermasalahkan karena terdapat keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan yaitu terdapat manfaat pelatihan maupun pengembangan bagi organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian manfaat dari program pelatihan dan pengembangan bagi organisasi adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan produktivitas kerja, organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadi pengawasan
2. Terjadi hubungan yang erat antara atasan dengan bawahan melalui pendelegasian wewenang, indikasi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara fleksibel maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk bekerja dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengalihan kepentingan yang lebih cepat dan tegas karena melibatkan para pegawai yang bertanggungjawab.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasional dan operasionaisasinya.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para peserta organisasi.

Terdapat manfaat besar yang diperoleh penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan yaitu dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi, hal ini terjadi karena :

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas – tugas yang harus diselesaikan
3. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat narative baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang, maupun yang berlaku khusus dilingkungan suatu organisasi tertentu.
4. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pengurus
5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

B. Teori - Teori Pelatihan (Training)

Pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Bahasan tentang pengertian pendidikan dan pelatihan dari beberapa sumber sangat bervariasi, artinya bahwa para pakar dalam memberikan pengertian atau definisi tentang pendidikan dan pelatihan ada yang memberikan secara sendiri – sendiri tetapi juga ada yang memberikan pengertian sebagai satu kesatuan yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat)

Dalam pembahasan Training ini, akan lebih diulas tentang teori pelatihan, karena merupakan esensi dari teori tersebut. Dalam memahami istilah pelatihan, tidak dapat dipisahkan dengan teori pendidikan, yang biasanya disatukan dengan istilah pendidikan dan latihan (diklat), sehingga

perlu disinggung pula istilah pendidikan. Menurut Bruner (dalam Semiawan, 1999: 118), pendidikan merupakan proses membuka kunci kemampuan (*unlocking of a capacity*). Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, pendidikan adalah kegiatan belajar untuk mempersiapkan individu guna menghadapi tugas yang berbeda tetapi dapat diidentifikasi (Atmosoeprapto, 2002: 49).

Simanjuntak (1996: 45) membedakan antara pelatihan dan pendidikan. Menurutnya, jalur pendidikan formal memberikan dasar-dasar teori, logika dan kemampuan analisa, pengetahuan umum, pengembangan bakat, keperibadian dan sikap mental, sedangkan jalur pelatihan lebih menekankan pada aspek kemampuan, keahlian, keterampilan teknik, dan profesionalisme yang dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja.

Kemudian terkait dengan pengertian pelatihan, Suprihanto (1998: 18) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Ranupandojo dan Husnan (1990: 86) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Berdasarkan pengertian ini, berarti pelatihan lebih diarahkan untuk melakukan perbaikan (*improvement*) terhadap kinerja karyawan terutama berkaitan dengan aktivitas ekonomi.

Sementara itu, Nitisemito (1986: 47) lebih menekankan pada aspek pengembangan sikap, tingkah laku, dan keterampilan, seperti yang tampak dalam definisinya bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa pada prinsipnya pendidikan dan latihan diarahkan untuk memperbaiki keterampilan karyawan melalui proses tertentu. Tidak hanya itu saja, pendidikan dan latihan juga bertujuan untuk mengembangkan sikap dan perilaku karyawan. Tujuan-tujuan tersebut

pada dasarnya untuk mencapai tujuan prinsip yaitu mewujudkan misi dan visi organisasi.

Upaya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak lain adalah upaya pengembangan sumber daya manusia. Menurut Andrew F. Sikula (dalam Hasibuan, 2001: 7), pengembangan mengacu pada masalah staf dan personil merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur sistematis dan terorganisasi, dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang merupakan aspek penting pada suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia ini merupakan salah satu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan eksternal, terutama dalam menghadapi ketatnya kompetisi global. Di samping itu pengembangan sumber daya manusia secara internal dapat mengurangi ketergantungan organisasi/perusahaan untuk menarik karyawan baru dengan harus mengeluarkan biaya yang lebih mahal.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan dimaksudkan agar sasaran program dan tujuan organisasi/ perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengalaman dan penelitian para ahli, ada beberapa prinsip pendidikan dan pelatihan, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Dale Yoder dalam bukunya "*Personel Principles and Policies*", yang dikutip Martoyo (1992: 62), yakni 9 prinsip sebagai berikut: 1) *Individual Differences*, 2) *Relation to Job Analysis*, 3) *Motivasion*, 4) *Active Participation*, 5) *Selection of Trainees*, 6) *Selection of Trainer*, 7) *Trainer Training*, 8) *Training Methods*, dan 9) *Principles of Learning*.

Dalam penyelenggaraan program pelatihan, setidaknya ada empat komponen penting yang perlu diperhatikan, karena akan menentukan efektivitas pelaksanaan pelatihan. Keempat komponen dimaksud, yakni: (1) aspek metode, (2) aspek instruktur, (3) aspek kurikulum (materi), dan (4)

aspek fasilitas. Keempat komponen tersebut secara rinci diuraikan sebagai berikut:

a. Metode Pelatihan

Pelaksanaan kegiatan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan di dalam program pengembangan yang bersangkutan. Metode-metode pengembangan tersebut disusun berdasarkan sasaran yang hendak dicapai, yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan serta meningkatkan keahlian, kecakapan memimpin dan kemampuan pengambilan keputusan.

Andrew F. Sikula (dalam Munandar, 2001: 113) membagi metode pendidikan dan pelatihan atas metode latihan atau *training* dan metode pendidikan.

1) Metode latihan atau *training* terdiri dari enam cara, yaitu:

a) *On The Job*

Pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode ini mempunyai kelebihan karena memberi motivasi besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan dari metode ini hampir sepenuhnya tergantung dari penatar.

b) *Vestibule*

Yaitu metode pelatihan yang dilakukan di dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan yang sama dengan pelatihan ditempat kerja.

c) *Demonstration and example*

Merupakan metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, video dan sebagainya.

d) *Simulation*

Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja.

e) *Apprenticeship*

Apprenticeship atau yang lebih dikenal dengan istilah magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

2) *Classroom Methods*, yang terdiri dari tujuh, cara yaitu:

a) *Lecture* (ceramah atau kuliah)

Melalui metode ini diberikan ceramah atau kuliah kepada peserta yang banyak di dalam sebuah kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan, sementara yang dilatih mencatat serta mempersepsikannya.

b) *Conference* (rapat)

Dengan metode ini pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya, berdiskusi dan memberikan kesimpulannya.

c) *Program Instruksi*

Merupakan bentuk training dimana peserta dapat belajar sendiri, karena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui komputer, buku-buku petunjuk, pedoman-pedoman atau mesin pengajar. Program instruksi meliputi pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.

d) Studi kasus

Melalui metode ini pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak disertai dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya.

e) *Role playing*

Metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya, tentang hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu, cara-cara memberikan perintah, cara-cara memberikan hukuman, dan sebagainya.

f) Diskusi

Melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu. Disamping itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberikan informasi.

g) Seminar

Seminar bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih dalam mempersepsi dan mengevaluasi, memberikan saran-saran, menerima atau menolak pendapat orang lain.

3) Metode pendidikan terdiri dari sembilan cara, yaitu:

- a) *Training Methods* atau *Classroom Methods*; yaitu metode pelatihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan. Termasuk dalam metode ini adalah rapat, studi kasus, ceramah dan bermain peran.

b) *Under Study*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung. Biasanya metode ini digunakan bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan atasannya bila atasannya berhenti. Metode under study bisa disamakan dengan on the job training untuk jabatan kepemimpinan.

c) *Job Rotation and Planned Progression*

Yang dimaksud dengan job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari satu jabatan ke jabatan lain secara periodik. Hal ini dimaksudkan untuk menambah keahlian dan kecakapan pada setiap jabatan tersebut. Sedangkan Planned progression hampir mirip dengan job rotation. Perbedaannya adalah dalam pemindahan itu tidak diikuti dengan kenaikan-kenaikan pangkat dan gaji, sementara tugas dan tanggung jawab semakin besar.

d) *Coaching and Counseling*

Coaching merupakan metode pendidikan dimana atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Dalam hal ini diperlukan supervisor sebagai petunjuk untuk memberitahukan peserta mengenai tugas yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan *Counseling* adalah cara pendidikan dengan melakukan diskusi antar pekerja dengan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi.

e) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Yaitu suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada top management. Komite ini hanya berperan sebagai staf.

f) *Commite Asigment*, yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

- g) *Business Games*, adalah semacam permainan bisnis yang disusun dengan aturan-aturan tertentu berdasarkan teori-teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis.
- h) *Sensitivity Training* yaitu metode untuk membantu karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian lebih mendalam diantara para karyawan dan mengembangkan keahlian tiap karyawan yang spesifik.
- i) *Other Development Method*, digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer.

Dalam implementasinya, tidak ada satupun metode yang dapat ditunjukkan secara tegas mana yang lebih baik, karena masing-masing metode mempunyai kelebihan dan kekurangan. Metode yang satu mungkin cocok untuk mendapatkan keterampilan dan kemampuan tertentu, tetapi kurang cocok untuk kemampuan dan keterampilan yang lain. Oleh sebab itu di dalam memilih suatu metode ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

- a) Efektivitas, biaya,
 - b) Isi program yang dikehendaki.
 - c) Kelayakan fasilitas-fasilitas
 - d) Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih.
 - e) Prinsip-prinsip belajar.
- b. Instruktur (tenaga pengajar) Diklat

Mutu diklat tidak terlepas dari kualitas pengajar. Hasibuan menunjukkan pentingnya pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan obyektif (teoritis dan praktis), bukan berdasarkan kepada kawan/saudara. Dengan pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik (Hasibuan, 2001: 84).

Menurut Hasibuan (2001: 82), pengajar yang baik adalah yang memenuhi syarat: *technical skill, communication skill, personality*

authority, social skill, technical competent, stabilitas emosi. Sedangkan menurut Chauhan seperti dikutip Redja Muhyaharjo ada empat ciri pengajar, yaitu:

- a) Mengajar adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang saling mempengaruhi dalam gagasan-gagasan mereka dan belajar sesuatu dalam proses interaksi.
- b) Mengajar adalah mengisi jiwa murid berupa informasi dan pengetahuan tentang fakta-fakta untuk digunakan pada masa yang akan datang.
- c) Mengajar adalah sebuah proses yang berhubungan antara murid, guru, kurikulum, dan variabel-variabel lainnya terorganisasi dalam sebuah pola yang sistematis untuk mencapai tujuan-tujuan yang terlebih dahulu ditetapkan.
- d) Mengajar adalah mendorong murid belajar.

Jadi, tujuan pengajaran adalah agar murid memperoleh pengetahuan yang dapat mengembangkan kecerdasan, sedangkan tujuan bimbingan adalah menumbuhkan kepribadian (Mudyaharjo, 2001: 82).

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam memilih pengajar perlu dilihat kemampuannya secara obyektif, baik teoritis maupun praktisnya, dan bukan didasarkan kepada kawan/saudara. Karena dengan pelatih yang berkualitas, akan memberikan *output* yang berkualitas pula.

c. Kurikulum (materi)

Oemar Hamalik menyebutkan kurikulum adalah sejumlah mata ajaran yang harus ditempuh dan dipelajari oleh siswa untuk memperoleh sejumlah pengetahuan. Dari pengertian ini dapat diimplikasikan ke dalam proses belajar mengajar sebagai berikut (Hamalik, 1995: 16):

- a) Kurikulum berisi berbagai mata pelajaran.
- b) Mata pelajaran merupakan seperangkat informasi/ pengetahuan guna mendapatkan pengalaman-pengalaman belajar.

- c) Dari segi tujuan, yaitu untuk mendapatkan pengalaman-pengalaman belajar, dan memperoleh suatu ijazah.
- d) Secara tidak langsung menggiring pelajar untuk menimba dan mendapatkan sejumlah pengetahuan dalam mata pelajaran yang sama.
- e) Karakteristik penyampaian bahan pelajaran lebih mengacu kepada "imposisi" (penuangan) terhadap para pelajar. Secara langsung maupun tidak, guru lebih banyak berpartisipasi aktif dalam melakukan proses pengajaran.

Kurikulum adalah perangkat mata ajaran mengenai bidang keahlian khusus. Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung untuk tercapainya sasaran. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah, jam pertemuan, metode pengajaran dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran itu optimal.

Martoyo (1992: 57) menyebutkan bahwa untuk keperluan non manejerial lebih diperlukan *technical skills* dari pada *conceptual skills*. Sedangkan untuk keperluan manejerial diperlukan lebih banyak *conceptual skills* dari pada *technical skills*. Namun dalam *human relations skills* keduanya memiliki bobot yang hampir sama.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah, jam pertemuan, metode pengajaran dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dapat tercapai.

d. Fasilitas

Setiap kegiatan diklat, tanpa didukung oleh fasilitas yang memadai, tidak akan dapat mencapai sasaran atau tujuan. Fasilitas mempunyai cakupan yang sangat luas, yaitu segenap sarana dan prasarana, baik perangkat lunak atau perangkat keras, yang dapat digunakan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan. Menurut Moenir (1998: 197), yang dimaksud fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Irawan merinci fasilitas Diklat sebagai berikut (Irawan, 1997: 100):

- a) Fasilitas belajar: perpustakaan, Laboratorium bahasa, media, Laboratorium komputer, buku-buku, alat-alat praktek, ruang kelas, ruang simulasi, dan sebagainya.
- b) Fasilitas pendukung: sarana transportasi, wisma tamu, mesin foto copy, alat-alat percetakan, dan lain-lain.

Namun, menurut Siagian (1993: 204), prasarana dan sarana yang lengkap itu tidak banyak artinya apabila tidak dikelola dan dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh para penyelenggara yang benar-benar sadar tentang pentingnya tugas yang harus dilaksanakan.

Pelatihan memerlukan evaluasi. Departemen Pendidikan Negara Bagian Kalifornia, Cronbach dan Suppes, serta *A Joint Committee on Standart for Evaluation* mendefinisikan evaluasi sebagai proses menentukan nilai atau aktivitas suatu kegiatan untuk tujuan pembuatan keputusan. (Departemen Pendidikan Negara Bagian California). Selain itu, evaluasi adalah suatu proses dimana data yang relevan dikumpulkan dan ditransformasikan menjadi informasi bagi pembuatan keputusan (Suparman, 1995: 34). Evaluasi adalah suatu pemeriksaan (penyelidikan) yang sistematis tentang manfaat atau kegunaan dari sesuatu berdasarkan standar tertentu (*A Joint Committee on Standart for Evaluation*).

Definisi-definisi di atas mengandung empat unsur pokok. Pertama, penerapan prosedur ilmiah, maksudnya evaluasi selalu menerapkan suatu metode ilmiah baik berupa pengukuran ilmiah penggunaan statistika, maupun disiplin lain yang terkait. Kedua, pengumpulan informasi yang valid dan reliabel, maksudnya kegiatan evaluasi selalu berusaha memperoleh informasi yang benar-benar valid dan reliabel dengan mempergunakan instrumen berupa tes, kuesioner, pedoman wawancara, pedoman pengamatan dan lain-lain. Ketiga, Pembuatan keputusan, maksudnya hasil evaluasi adalah suatu informasi yang dapat berguna bagi pembuatan keputusan. Keempat, program pendidikan, maksudnya kegiatan evaluasi selalu diarahkan kepada suatu obyek yang ada dalam suatu sistem pendidikan dan sisten diklat.

Dalam kaitannya dengan evaluasi program diklat, Hubbard (2001: 115) mengatakan bahwa dalam evaluasi program diklat terdapat empat teori standar yang dapat menjadikan evaluasi lebih ketat dan pelaksanaan evaluasi efektif. Keempat aspek tersebut dari yang paling rendah dapat dilihat dari empat pertanyaan, yaitu: (1) apakah peserta pelatihan merasakan adanya nilai dari pelaksanaan pelatihan?, (2) apakah peserta pelatihan mendapatkan keterampilan sesuai dengan tujuan pelatihan?, (3) apakah keterampilan yang diperoleh dapat diimplementasikan di tempat kerja, dan (4) apakah pelatihan berdampak pada kondisi keuangan perusahaan akibat peningkatan keterampilan yang diperoleh peserta pelatihan.

Kemudian menurut Scriven (Carrol and Rosson, 1995: 40) dalam mengevaluasi program pelatihan dapat dilakukan dengan evaluasi *formative* dan *summative*. Evaluasi formatif bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek dari desain yang dapat ditingkatkan. Sistem evaluasi formatif akan sukses untuk mengidentifikasi bagaimana mendesain dan memperbaiki kembali hal-hal yang perlu diperbaiki. Sementara itu evaluasi sumatif untuk mengukur sebuah desain produk dan akan berhasil untuk memperluas desain produk untuk ditempatkan pada skala pengukuran yang bervariasi.

Secara khusus Kirkpatrick (1996: 1) mengembangkan model evaluasi yang dikenal luas dengan *Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation*. Keempat level tersebut yaitu: (1) reaksi, (2) pembelajaran, (3) perilaku, dan (4) hasil. Keempat model tersebut secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

a. Reaksi (*reaction*)

Reaksi didefinisikan sebagai seberapa jauh peserta diklat secara khusus menyukai diklat. Istilah reaksi dalam evaluasi sama mengukur perasaan peserta diklat dan tidak mengukur pembelajaran yang diambil. Karena sangat mudah untuk mengukur reaksi, seharusnya semua Direktur Pelatihan mengukurnya. Masih terkait dengan reaksi Kirkpatrick (1996: 1) mengatakan:

When training directors effectively measure participants' reactions and find them favorable, they can feel proud. But they should also feel humble; the evaluation has only just begun. Even though a training director may have done a masterful job measuring trainees' reactions, that's no assurance that any learning has taken place. Nor is that an indication that participants' behavior will change because of training. And still further away is any indication of results that can be attributed to the training.

Pendapat tersebut pada intinya adalah bahwa jika seorang direktur pelatihan mampu secara efektif mengukur reaksi peserta diklat dan temuannya mendukung, maka akan merasa bangga. Tetapi mereka juga merasa rendah hati, karena evaluasi baru saja dimulai. Meskipun direktur pelatihan mungkin sudah melakukan pengukuran reaksi peserta diklat dengan baik, hal itu tidak menjamin bahwa pembelajaran sudah dapat diraihinya. Hal itu tidak mengindikasikan bahwa perilaku peserta sudah berubah karena adanya diklat, dan masih memerlukan evaluasi-evaluasi lebih lanjut.

Kemudian Mike Miller (1999: 25) mengatakan bahwa aspek-aspek yang dapat dilihat untuk mengukur reaksi di antaranya adalah instruktur, materi pelatihan, cara penyampaian materi, kualitas fasilitas, waktu pelatihan, dan suhu ruangan. Kemudian Nelson dan Dailey (1998: 6) juga menyatakan bahwa terkait dengan reaksi diantaranya dapat ditanyakan: apakah program pelatihan menjelaskan bagaimana dan mengapa peserta mengenali yang lain? apakah program pelatihan dijelaskan dan dikomunikasikan dengan baik? dan apakah proses nominasi dan program penghargaan sederhana digunakan?.

b. Pembelajaran (*learning*)

Tingkatan kedua model evaluasi Kirkpatrick adalah pembelajaran. Ketika karyawan menerima pelajaran, maka harus dicoba ditentukan apakah pelatihan atau pengembangan mendorong

peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta membubulkan perubahan sikap. Hal ini dimulai dengan pertanyaan apakah karyawan mengetahui sesuatu yang belum diketahui sebelumnya, dan apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang tidak dapat diselesaikan sebelumnya. Selain itu, juga perlu dilihat apakah prinsip-prinsip, fakta-fakta dan teknik-teknik yang diajarkan dalam pelatihan sudah dimengerti dan diserab oleh peserta diklat (Kirkpatrick, 1996: 1).

Perolehan keterampilan sering diukur dengan tes berdasarkan keterampilan, yaitu tes yang menanyakan kepada peserta untuk menerapkan apa yang dipelajari selama pelatihan. Agar pengukurannya efektif, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu: mengukur pembelajaran pada masing-masing peserta agar hasilnya dapat ditentukan secara kuantitatif, menggunakan pendekatan sebelum dan sesudah agar pembelajaran dapat dihubungkan pada program, sebisa mungkin menggunakan kelompok kontrol untuk membandingkan dengan kelompok eksperimen, dan jika mungkin hasilnya dianalisa secara statistik agar hasilnya dapat dibuktikan dengan istilah-istilah hubungan atau tingkat kepercayaan.

c. Perilaku (*behavior*)

Tingkatan ketiga model evaluasi Kirkpatrick adalah perilaku. Pada tingkatan ini ingin diketahui apakah perilaku kerja karyawan mengalami peningkatan setelah mengikuti diklat. Untuk mengetahuinya dapat dilakukan penilaian sebelum dan sesudah pelatihan. Jika terbukti terdapat perubahan perilaku, maka dapat diberikan alasan bahwa pelatihan memberikan pengaruh. Selain dengan cara itu, untuk mengetahui perubahan perilaku juga dapat dilakukan melalui survei.

Menurut Kruse (2002: 1), idealnya pengukuran perubahan perilaku dilakukan enam bulan setelah program pelatihan. Hal ini untuk memberikan peluang kepada karyawan yang

mengimplementasikan keterampilan-keterampilan baru yang diperoleh dari pelatihan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mengukurnya dapat dilakukan observasi, dan untuk melengkapinya dapat dilakukan survei.

Sebagai petunjuk untuk mengetahui perubahan perilaku, berikut ini diberikan beberapa petunjuk untuk mengidentifikasinya (Boverie, Mulcahy and Zondlo, 1995: 5):

- 1) *Build a plan for transfer into the training program from the outset.*
- 2) *Make sure that the work environment provides positive incentives to apply the skills gained in training.*
- 3) *Consider the audience-the people who will use the evaluation results. Collect data and report results with the audience in mind.*
- 4) *Set initial performance targets based on the training needs identified in the assessment phase.*
- 5) *Use specific topics that are relevant and job related.*
- 6) *Use the work-group manager or supervisor to deliver the training whenever possible.*
- 7) *Keep training sessions short.*
- 8) *Ensure that practice during the training sessions clearly matches the on-the-job situation.*
- 9) *Plan for the assessment of skill transfer to be multidimensional, including the participant as well as the participant's subordinates, peers, and supervisor(s) whenever possible*
- 10) *Do not consider the training to be complete until transference has been evaluated.*

d. Hasil (*result*)

Tingkatan terakhir model evaluasi Kirkpatrick adalah hasil. Aspek-aspek yang dapat dievaluasi pada tingkatan ini antara lain penurunan biaya, kualitas yang lebih tinggi, peningkatan produksi, komplain pelanggan, keuntungan perusahaan, angka kecelakaan kerja,

dan penurunan *turnover* karyawan (Kickpatrick, 1996: 54). Ini merupakan evaluasi yang paling baik dalam program pelatihan jika dikehendaki secara langsung hasilnya. Namun kompleksnya faktor yang ada membuat hal itu sulit dilaksanakan. Menurut Dionne (1996: 279), pengukuran terhadap hasil masih menjadi pertentangan, karena dalam banyak kasus dampak finansial dari pelaksanaan pelatihan tidak dapat diukur.

Sulitnya mengevaluasi hasil juga dikemukakan oleh Don Clark (1994: 2). Menurutnya, mulai dari tingkat satu sampai dengan empat, mengukur hasil merupakan hal yang paling sulit dan memakan waktu, meskipun sebenarnya pengukuran hasil banyak memberikan informasi-informasi yang signifikan.

Dalam kaitannya dengan evaluasi hasil, Brown (1997: 92) menambahkan adanya tiga hal penting yang perlu dievaluasi. Pertama adalah kepuasan pelanggan. Evaluasi terhadap kepuasan pelanggan mungkin mencakup multidimensi terutama untuk dua alasan, yaitu definisi pelatihan telah diperluas termasuk unit manager peserta diklat, unit, dan organisasi – tidak hanya peserta diklat di ruang kelas, sedangkan alasan kedua adalah pengukuran kualitas persepsi, kenyamanan dan nilai. Informasi terhadap kepuasan pelanggan ini sangat krusial untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Kedua dampak terhadap persoalan bisnis. Level evaluasi ini biasanya sangat penting untuk unit manajer bisnis dan membuat instruktur berpikir bahwa pelatihan sebagai salah satu cara untuk memecahkan banyak persoalan.

Selain model evaluasi diklat yang dikembangkan oleh Kirkpatrick di atas, John Sullivan (1998: 2) di antaranya mengembangkan 4 cara untuk mengukur efektivitas pelatihan, yaitu:

- a. Evaluasi sebelum pelatihan. Pada tahap ini di antaranya dapat diidentifikasi berapa banyak karyawan yang mengatakan

mebutuhkan pelatihan selama proses penilaian dan berapa jumlah karyawan yang menyetujuinya.

- b. Evaluasi setelah pelatihan. Pada tahap ini di antaranya dapat diidentifikasi berapa banyak karyawan yang memperhatikan materi-materi pelatihan, kepuasan pelanggan, perubahan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan untuk memecahkan persoalan, kesediaan untuk mencoba lebih intén dalam menggunakan keterampilan atau pengetahuannya setelah mengikuti pelatihan.
- c. Evaluasi perubahan perilaku dalam bekerja. Pada tahap ini di antaranya dapat dievaluasi perubahan perilaku (pengetahuan atau ketrampilan) berdasarkan laporan pribadi karyawan sendiri setelah mengikuti pelatihan, perubahan perilaku berdasarkan laporan manajer, dan perubahan perilaku berdasarkan observasi secara aktual.
- d. Evaluasi perubahan kinerja. Pada tahap ini di antaranya dapat diidentifikasi perubahan kinerja baik berdasarkan laporan pribadi karyawan, maupun laporan manajer berdasarkan observasi aktual.

Masih dalam kaitannya dengan evaluasi program diklat, menurut Philips (1991: 80), dapat menggunakan beberapa instrumen. Instrumen-instrumen evaluasi yang dapat digunakan antara lain kuesioner, survei sikap, tes, *interview*, fokus kelompok, observasi, dan penilaian kinerja.

Dari uraian mengenai kualitas dan pelatihan di atas terlihat bahwa yang dimaksud pelatihan adalah rangkaian usaha yang dilakukan secara sadar, teratur, berencana, dan berkesinambungan ditinjau berdasarkan aspek pengajar (instruktur), metode, fasilitas, dan kurikulum (materi) pelatihan.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan mencoba memberikan gambaran tentang obyek dimana tempat dilakukannya penelitian tesis ini. Adapun gambaran dari obyek penelitian yang disampaikan terkait dengan sejarah berdirinya organisasi Pelajar Islam Indonesia, Tujuan organisasi PII, Tugas pokok fungsi dan usaha yang dilakukan oleh organisasi PII, Keanggotaan dan Struktur Kepengurusan di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII).

A. Sejarah Kebangkitan PII dan Perkembangannya

PELAJAR ISLAM INDONESIA (PII) didirikan di kota perjuangan Yogyakarta pada tanggal 4 Mei 1947. Para pendirinya adalah Yoesdi Ghozali, Anton Timur Djaelani, Amien Syahri dan Ibrahim Zarkasji.

Salah satu faktor pendorong terbentuknya PII adalah dualisme sistem pendidikan di kalangan umat Islam Indonesia yang merupakan warisan kolonialisme Belanda, yakni pondok pesantren dan sekolah umum. Masing-masing dinilai memiliki orientasi yang berbeda. Pondok pesantren berorientasi ke akhirat sementara sekolah umum berorientasi ke dunia. Akibatnya pelajar Islam juga terbelah menjadi dua kekuatan yang satu sama lain saling menjatuhkan. Santri pondok pesantren menganggap sekolah umum merupakan sistem pendidikan orang kafir karena produk kolonial Belanda. Hal ini membuat para santri menjuluki pelajar sekolah umum dengan "pelajar kafir". Sementara pelajar sekolah umum menilai santri pondok pesantren kolot dan tradisional; mereka menjulukinya dengan sebutan "santri kolot" atau santri "teklekan".

Pada masa itu sebenarnya sudah ada organisasi pelajar, yakni Ikatan Pelajar Indonesia (IPI). Namun organisasi tersebut dinilai belum bisa menampung aspirasi santri pondok pesantren. Merenungi kondisi tersebut, pada tanggal 25 Februari 1947 ketika Yoesdi Ghozali sedang

ber'tikaf di Masjid Besar Kauman Yogyakarta, terlintas dalam pikirannya, gagasan untuk membentuk suatu organisasi bagi para pelajar Islam yang dapat mewadahi segenap lapisan pelajar Islam. Gagasan tersebut kemudian disampaikan dalam pertemuan di gedung SMP Negeri 2 Secodiningratan, Yogyakarta. Kawan-kawannya yang hadir dalam pertemuan tersebut, antara lain: Anton Timur Djaelani, Amien Syahri dan Ibrahim Zarkasji, dan semua yang hadir kemudian sepakat untuk mendirikan organisasi pelajar Islam.

Hasil kesepakatan tersebut kemudian disampaikan Yoesdi Ghozali dalam Kongres Gerakan Pemuda Islam Indonesia (GPII), 30 Maret-1 April 1947. Karena banyak peserta kongres yang menyetujui gagasan tersebut, maka kongres kemudi-an memutuskan melepas GPII Bagian Pelajar untuk bergabung dengan organisasi pelajar Islam yang akan dibentuk. Utusan kongres GPII yang kembali ke daerah-daerah juga diminta untuk memudahkan berdirinya organisasi khusus pelajar Islam di daerah masing-masing.

Menindaklanjuti keputusan kongres, pada Ahad, 4 Mei 1947, diadakanlah per-temuan di kantor GPII, Jalan Margomulyo 8 Yogyakarta. Pertemuan itu dihadiri Yoesdi Ghozali, Anton Timur Djaelani dan Amien Syahri mewakili Bagian Pelajar GPII yang siap dilebur di organisasi pelajar Islam yang akan dibentuk, Ibrahim Zarkasji, Yahya Ubeid dari Persatuan Pelajar Islam Surakarta (PPIS), Multazam dan Shawabi dari Pergabungan Kursus Islam Sekolah Menengah (PERKISEM) Surakarta serta Dida Gursida dan Supomo NA dari Perhimpunan Pelajar Islam Indonesia (PPII) Yogyakarta. Rapat yang dipimpin oleh Yoesdi Ghozali itu kemudian memutuskan berdirinya organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) tepat pada pukul 10.00, 4 Mei 1947.

Untuk memperingati momen pembentukan PII, maka setiap tanggal 4 Mei di peringati sebagai Hari Bangkit PII (HARBA PII). Hal ini karena hari itu dianggap sebagai momen kebangkitan dari gagasan yang

sebelumnya sudah terakumulasi, sehingga tidak digunakan istilah hari lahir atau hari ulang tahun.

B. Tujuan

Pada mulanya tujuan PII adalah, "Kesempurnaan pendidikan dan pengajaran bagi seluruh anggotanya." Dalam Kongres I PII, 14-16 Juli 1947 di Solo tujuan tersebut diperluas menjadi "Kesempurnaan pengajaran dan pendidikan yang sesuai dengan Islam bagi Republik Indonesia." Akhirnya tujuan tersebut semakin universal dengan perubahan lagi pada Kongres VII tahun 1958 di Palembang menjadi "Kesempurnaan pendidikan dan kebudayaan yang sesuai dengan Islam bagi segenap rakyat Indonesia dan umat manusia." Rumusan tujuan PII hasil Kongres VII tersebut yang digunakan sampai sekarang ini sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar (AD) PII Bab IV pasal 4.

C. Tugas Pokok, Fungsi dan Usaha

Pelajar Islam Indonesia mempunyai tugas pokok melaksanakan pelatihan, ta'lim dan kursus bagi para pelajar Islam guna menumbuhkan kader umat dan kader bangsa yang berkepribadian muslim, cendekia dan memiliki jiwa kepemimpinan (AD Bab V Pasal 5). Sementara itu, organisasi ini berfungsi sebagai wadah pembinaan kepribadian muslim, penghantar sukses studi, sarana berlatih dan alat perjuangan bagi pelajar Islam (AD Pasal 6).

Untuk mewujudkan tujuannya, PII bergerak secara independen di bidang pendidikan, kebudayaan dan dakwah. Adapun usaha yang dilakukan PII sesuai dengan Bab VI Pasal 7, adalah :

1. Mendidik anggotanya untuk menjadi orang yang bertaqwa kepada Allah SWT.
2. Mengembangkan kecerdasan, kreativitas, ketrampilan, minat dan bakat anggotanya.

3. Mendidik anggotanya untuk memiliki dan memelihara jiwa independen/mandiri dan kesanggupan berdiri sendiri tanpa ketergantungan kepada orang lain.
4. Membina mental dan menumbuhkan apresiasi keilmuan serta kebudayaan yang sesuai dengan Islam bagi anggotanya.
5. Membina anggota menjadi pribadi-pribadi yang tangguh dan cakap dalam mengelola arus informasi global dunia serta menangkal dampak negatif produk-produk budaya asing dan arus informasi global tersebut.
6. Membantu dalam pemenuhan minat dan kebutuhan serta mengatasi problematika pelajar.
7. Menyelenggarakan kegiatan sosial untuk kepentingan Islam dan umat Islam, serta umat manusia pada umumnya.
8. Menumbuhkembangkan semangat dan kemampuan anggota untuk menguasai, memanfaatkan serta mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi bagi kesejahteraan umat manusia.
9. Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan anggota untuk memahami, mengkaji, mengapresiasi dan melaksanakan ajaran serta tuntunan Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat.
10. Mencetak kader-kader pemimpin yang memiliki pandangan hidup Islami, keluasan pandangan dunia global dan kepribadian muslim dalam segala bidang kehidupan.

D. Keanggotaan

Pada awal berdirinya PII, muncul reaksi dari IPI yang menilai kehadiran PII bisa menimbulkan perpecahan di kalangan pelajar. Untuk menghindari terjadinya konflik, diadakanlah pertemuan PII dengan IPI pada tanggal 9 Juni 1947 di Gedung Asrama Teknik Jalan Malioboro,

Yogyakarta. Dalam pertemuan tersebut kemudian ditandatangani Piagam Malioboro oleh Sekjen PB IPI Busono Wiwoho dan Sekjen PB PII Ibrahim Zarkasji. Salah satu butir penting dari piagam tersebut adalah hak hidup PII oleh IPI. Sebagai tindak lanjut dari penandatanganan piagam tersebut maka dimana ada IPI akan didirikan PII.

Saat itu IPI sudah ada di hampir seluruh wilayah Indonesia yang ada sekolah menengahnya. Para pelajar Islam yang menjadi anggota IPI pun ikut membantu berdirinya PII. Sebaliknya PII bersedia bekerja sama dengan IPI dalam masalah yang bisa dikerjakan bersama dan bersifat nasional. Dalam perjalanan selanjutnya perkembangan PII ternyata jauh lebih pesat dari IPI. Hal itu ditunjang dengan bergabungnya organisasi-organisasi pelajar Islam lokal ke tubuh PII. Selain PPII (Yogyakarta), PPIS dan PERKISEM (Surakarta) yang ikut mendirikan PII, pada saat penyelenggaraan Kongres I PII, 14-16 Juli di Solo, Persatuan Pelajar Islam Indonesia (PERPINDO) dari Aceh juga memfusikan diri ke dalam tubuh PII.

Perkembangan anggota semakin pesat pada tahun 1960-an setelah Masyumi (1960) dan GPII (1963) dibubarkan oleh pemerintah. Hal itu mendorong PII membuat penafsiran sendiri terhadap kata pelajar. Kalau sebelumnya pelajar adalah mereka yang di pesantren dan sekolah, kemudian diperluas menjadi *minal mahdi ilal lahdi* (dari ayunan sampai ke liang lahat), sesuai dengan hadits nabi tentang perintah mencari ilmu. Sehingga PII juga menjadi penampung aspirasi mantan-mantan anggota Masyumi dan GPII.

Jumlah anggota PII mulai menyusut di tahun 1980-an seiring dengan menguatnya nuansa politis dalam aktifitas PII, sementara pemerintah saat itu justru berkesan tengah mendepolitisir umat Islam. Puncak dari penyusutan itu adalah ketika PII tidak mau menyesuaikan diri dengan UU Keormasan yang disahkan 17 Juni 1985 dan mulai diberlakukan 17 Juni 1987. Akibatnya kemudian Mendagri mengeluarkan

SK Mendagri No. 120/1987 tertanggal 10 Desember 1987 yang menganggap PII telah membubarkan diri dan selanjutnya melarang kegiatan yang mengatasnamakan PII. Ketika SK itu keluar, menurut Ketua Umum PB PII saat itu Chalidin Yacobs, jumlah anggota PII mencapai 4 juta orang. Namun delapan tahun kemudian, 1995, jumlah anggota PII aktif sepertinya tidak mencapai 100.000 orang.

Meski demikian, PII tidak pernah mati. Sadar penyusutan anggota tidak bisa dibiarkan begitu saja, maka ihtiar untuk bangkit kembalipun dicanangkan. Momentumnya adalah pada Mukhtar Nasional XX PII tahun 1995 di Cisalopa, Bogor. Setelah melalui perdebatan sengit, diputuskan PII akan melakukan reformalisasi dengan melakukan registrasi ke Depdagri. Sejak itu jumlah anggota PII kembali terdongkrak. Hanya karena sistem administrasi yang belum rapi sesuai standard administrasi sebuah organisasi formal, jumlah secara pasti seluruh anggota PII belum bisa diketahui.

Untuk penataan kembali administrasi keanggotaan PII, maka ditentukan per-syaratannya keanggotaan di PII yang meliputi anggota tunas, anggota muda, anggota biasa, anggota luar biasa dan anggota kehormatan. Anggota tunas, mereka yang duduk di jenjang pendidikan dasar (SD/MI), anggota muda, mereka yang duduk di jenjang pendidikan menengah pertama (SLTP/MTs), anggota biasa, mereka yang duduk di jenjang pendidikan menengah atas (SMU/SMK/MA), anggota luar biasa warga negara asing yang sedang belajar di Indonesia atau sebaliknya, dan anggota kehormatan adalah mereka yang memiliki jasa terhadap PII. Masa keanggotaan PII akan berakhir secara otomatis, bila yang bersangkutan telah dua tahun menyelesaikan pendidikan formalnya.

E. Struktur Kepengurusan

Struktur Kepengurusan di Organisasi PII terdiri dari empat jenjang institusi. Yang terendah Pengurus Komisariat (PK), berbasis kecamatan, sekolah atau lembaga pendidikan lainnya. Untuk membentuk Pengurus

Komisariat, minimal memiliki 25 orang anggota. Pengurus Daerah (PD) sebagai institusi kepengurusan berikutnya, selain berbasis kabupaten/kotamadya juga bisa berbasis pesantren atau perguruan tinggi. Dalam satu kabupaten/kotamadya, jika dipandang perlu bisa juga dibentuk lebih dari satu PD, dengan syarat masing-masing memiliki minimal 100 anggota. Di Kabupaten Brebes, Jawa Tengah misalnya, selain ada PD PII Brebes juga ada PD PII Bumiayu (salah satu Kawedanan di Brebes). Pengurus Wilayah (PW) berbasis propinsi, namun ada juga yang dalam satu propinsi memiliki dua PW, yakni PW PII Maluku serta PW PII Maluku Utara dan Halmahera Tengah. Demikian juga batas teritorial PW kadang berbeda dengan batas teritorial propinsi. Misalnya PW PII Yogyakarta Besar meliputi DIY dan eks-Karesidenan Kedu dan eks-Karesidenan Banyumas (Jawa Tengah). Sedangkan PW PII Jakarta, selain DKI juga ditambah eks Karesidenan Purwakarta. Sebagai institusi kepengurusan yang tertinggi adalah Pengurus Besar (PB) yang berkedudukan di Jakarta.

Di samping kepengurusan badan induk, PII juga memiliki 2 badan otonom: Brigade PII dan Korps PII Wati. Brigade PII dibentuk pada 6 Nopember 1947, pada masa revolusi fisik mempertahankan kemerdekaan RI. Tujuannya untuk menyalurkan bakat kemiliteran anggota-anggota PII. Pembentukannya dilatarbelakangi partisipasi PII dalam melawan Agresi Militer I Belanda, 27 Juli 1946, tidak berapa lama setelah Kongres I PII. Pada masa sekarang Brigade PII difungsikan sebagai badan inteljen PII untuk memberikan masukan-masukan bagi program-program yang disusun PII di semua institusi.

Korps PII Wati dibentuk pada tanggal 31 Juli 1964, dalam forum Muktamar X PII di Malang. Dilatarbelakangi adanya krisis kader putri di PII, sehingga diharapkan Korps PII Wati bisa melakukan akselerasi proses pembinaan kader-kader putri PII yang umumnya masa aktifnya lebih sebentar dibanding kader-kader putra.

F. Pembinaan Anggota dan Proses Kaderisasi

Organisasi Pelajar Islam Indonesia adalah organisasi sosial kemasyarakatan yang bergerak di bidang pendidikan dan kebudayaan. Seperti yang tertuang dalam Pasal 5 Anggaran Dasar (AD) PII yang menjelaskan bahwa organisasi PII bertujuan untuk kesempurnaan pendidikan dan kebudayaan yang sesuai dengan Islam bagi segenap rakyat Indonesia dan ummat manusia. Sejalan dengan tujuan tersebut organisasi PII mengupayakan melakukan program pembinaan terhadap para anggotanya yang terdiri dari para pemuda agar terbentuk kader yang memiliki karakter yaitu : muslim, cendekia dan pemimpin. Program pembinaan tersebut dilakukan melalui tiga jalur, yaitu : Training, Ta'lim, dan Kursus. Ketiga jalur pembinaan tersebut diwujudkan kedalam sebuah sistem kaderisasi yang dinamakan Konsep Ta'dib. Training merupakan jalur utama dalam proses pembinaan melalui program ta'dib kemudian ditunjang dengan program pembinaan melalui jalur ta'lim dan kursus sehingga terbentuk kader PII atau pemuda yang mempunyai karakter kepemimpinan.

Proses pembinaan anggota kaderisasi pada masa-masa awal PII berdiri dilakukan di pesantren atau madrasah dan sekolah. Pesantren pertama yang dijadikan tempat kegiatan kaderisasi adalah Pondok Modern Gontor. Di pesantren tersebut pada masa-masa itu, PII menjadi organisasi resmi para santri. Kegiatan kaderisasi yang dilakukan di pesantren berupa kursus-kursus, seperti kursus politik, manajemen organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan di sekolah umum kegiatannya berupa kursus-kursus agama Islam. Karena saat itu di sekolah umum tidak ada pendidikan agama.

Latihan kader PII pertama kali diadakan pada tahun 1952 dengan mengundang beberapa tokoh untuk memberikan ceramah. Proses kaderisasi yang dilaksanakan secara sistematis baru dimulai pada periode 1956-1958 ketika PB PII dipimpin Wartomo Dwijoyuwono. Ia

mengadopsi pola kaderisasi pada organisasi yang di-lihatnya di Amerika sewaktu mengikuti program *Youth Specialist*. PB PII mengikuti kegiatan tersebut atas undangan Departemen Luar negeri Amerika Serikat.

Pada tahun 1957 diadakan seminar tentang kaderisasi dan tahun 1958 diterbitkan Buku Sistem Latihan Kepemimpinan Dalam PII yang lebih banyak diintrodusir dari Aloka Training dan *training-training* luar negeri lainnya. Pada tahun 1961 mulai dikembangkan metode *Group Dynamics* (dinamika kelompok) di PII. Dasar teori tentang *group dynamics* tersebut masuk ke PII melalui *training-training* yang diikuti kader-kader PII pada tahun 50-an yang diselenggarakan dalam rangka *Colombo Plan*. Selanjutnya para intelektual PII seperti Mukti Ali (pernah menjadi Menteri Agama), Hariry Hadi dan lain-lain mengembangkannya dengan menciptakan "*Leadership Training*", "*Mental Training*", dan "*Student Work Camp*".

Pada tahun 1962-1964 ketika PB PII dipimpin Ketua Umum Ahmad Djuwaeni, dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan *training*. Evaluasi tersebut memberikan penilaian *training* yang sudah diselenggarakan ternyata baru melahirkan pemimpin-pemimpin yang pandai memimpin rapat, pandai berpidato, dan pandai berdiskusi, tetapi ruh Islam, dan ruh jihad kurang berkembang. Sebagai tindak lanjutnya, dibentukkan suatu tim untuk memperbaiki materi *training*. Metode yang digunakan tetap dinamika kelompok, tetapi materi-materi, *case* diskusinya diarahkan pada penanaman aqidah, akhlak, idealisme, dan ruh jihad.

Departemen Kader, Departemen Pendidikan dan Departemen Sosial, masing-masing menyelenggarakan Lokakarya *Training*, untuk "menyempurnakan" atau mengadopsi *training* dengan dasar "*group dynamics*" dari Kurt Lewin. M. Husni Thamrin dan Hidayat Kusdiman (Departemen Kader) mengembangkan "*Decision Group Dynamics*", menjadi Latihan Kader Kepemimpinan dalam Lokakarya Kepemimpinan di Yogyakarta. Endang Syaifuddin Anshari dan Utomo Dananjaya

(Departemen Pendidikan) mengembangkan *Mental Training* sebagai "Reference Group Dynamics" dalam Lokakarya di Leles, Garut, Jawa Barat. Syarifudin Siregar Pahu dan Endang Toharudin (Departemen Sosial) mengembangkan Perkampungan Kerja Pelajar, sebagai adaptasi dari *Student Work Camp*, yang merupakan perwujudan dari "Task Group Dynamics", dalam Lokakarya di Rancaekek, Bandung. Mungkin ini adalah masa berkembangnya kecendekiawanan di PII, yaitu melakukan pendekatan intelektual dalam rangka merumuskan program *training* yang masih mengacu pada teori ilmiah, psikologi, dan sosiologi.

Training-training tersebut merupakan upaya demokratisasi dan bersamaan dengan merosotnya demokrasi liberal dan menonjolnya "ancaman" ideologi, sejak tahun 1966, cara *training* demokratisasi di PII berubah menjadi indoktrinasi ideologi. Musyawarah Kader dan Coaching Instruktur (MUKACI), 20-26 Agustus 1967 di Pekalongan membersihkan kekhawatiran bahwa *training-training* PII terancam oleh kecenderungan "indoktrinasi" dan "dominasi" pelatih, ketimbang mengembangkan daya nalar, demokratisasi, tauhid, pembebasan, persamaan dan persaudaraan. Sehingga MUKACI mengupayakan untuk "membuat proses kegiatan belajar menjadi menyenangkan sekali" dengan membangun suasana "fun" dalam pelaksanaan *training* agar tetap tumbuh semangat demokrasi.

Pembenahan proses kaderisasi PII terus berlanjut. Pada tanggal 1-6 April 1979 diadakan Pekan Orientasi Instruktur (POIN) di Cibubur, Jakarta. Kegiatan menghasilkan konsep-konsep untuk mensistematisir pemahaman *training* PII. Selanjutnya pada tanggal 17-21 Februari 1985 diselenggarakan Musyawarah Instruktur Nasional di Bandar Lampung yang menghasilkan buku Panduan *Training* yang materi-materinya sudah diperbaharui lagi, meliputi *Basic Training*, Panduan *Mental Training*, Panduan Perkampungan Kerja Pelajar (PKP), dan Panduan *Advanced Training*. Selain buku panduan *training*, juga ditetapkan program kaderisasi yang disebut "Sebelas Bintang, Satu Matahari, plus Rembulan". Program sebelas bintang terdiri dari "Training Alternatif" yang meliputi

Studi Islam Awal Mula (SIAM) I, II, III, Bimbingan Keilmuan dan Kepelajaran (BKK) I, II, III, Latihan Hubungan Antar Manusia (LABUNSIA) I, II, III, dan Training Konvensional yang meliputi *Leadership Basic Training (LBT)*, *Mental Training*, dan Perkampungan Kerja Pelajar (PKP). Program satu matahari adalah *Leadership Advanced Training (LAT)*. Sedangkan program satu rembulan akan menyusul kemudian (karena rembulan hanya memantulkan sinar matahari).

Pelaksanaan “*Training Konvensional*” dikoordinasi oleh kepengurusan tingkat wilayah dan biasanya diadakan pada saat liburan sekolah, kecuali jika sasaran peserta adalah mahasiswa, seperti untuk jenjang LAT. Sementara “*Training Alternatif*” diselenggarakan oleh kepengurusan tingkat daerah untuk menjaring calon anggota dan calon peserta “*Training Konvensional*”.

Pada kepengurusan PB PII periode 1989-1992 mulai digulirkan Konsep *Ta'dib* untuk menjadi Sistem Kaderisasi PII. Namun bagaimana penjabarannya, sampai berakhirnya periode kepengurusan tersebut belum terwujud. Setelah cukup lama dilakukan pembahasan secara informal akhirnya Konsep *Ta'dib* dibicarakan dan disempurnakan dalam forum Pekan Orientasi Takdib nasional (PORTANAS) pada tanggal 1-3 Maret 1997 di GOR Jati Diri Semarang. Melalui forum ini Konsep *Ta'dib* secara resmi dijadikan sebagai Sistem Kaderisasi PII yang meliputi *Training*, *Ta'lim*, dan *Kursus*. Hasil ini kemudian disahkan dalam Muktamar Nasional XXI PII pada tanggal 24-30 Mei 1999 di Jakarta.

Terakhir Sistem Kaderisasi PII dibahas dalam Lokakarya Instruktur Nasional (LIN), 20-26 Nopember 1998 di Udiklat PLN Pandaan, Pasuruan. Dalam forum ini ditetapkan Konsep *Ta'dib* sebagai Sistem Kaderisasi PII yang di dalamnya juga mencakup Pola Kaderisasi di badan otonom, yakni Pola Kaderisasi Brigade PII dan Pola Kaderisasi Korps PII Wati .

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini peneliti akan mencoba melakukan pemaparan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap obyek penelitian yang kemudian hasil penelitian ini akan dibahas dan dianalisis oleh peneliti berdasarkan teori – teori yang telah disusun di bab awal didalam tesis ini sebagai bahan acuan dan landasan didalam melakukan analisis data – data yang diperoleh peneliti dari hasil penelitian dilapangan.

A. HASIL PENELITIAN

Dari penelitian yang telah dilakukan pada obyek penelitian yaitu pada organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) maka diperoleh data – data yang akan disampaikan oleh peneliti dibawah ini, yaitu meliputi gambaran program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) dan faktor – faktor yang menjadi pendukung dan pengambat didalam pelaksanaan program training sebagai berikut.

1. Gambaran Program Training Di Organisasi PII

Untuk mengikuti kegiatan training di organisasi PII persyaratan yang paling utama adalah kesiapan peserta untuk mengikuti training secara penuh dan untuk menjalani prospek dalam rangka aktualisasi dirinya secara nyata di organisasi maupun di masyarakat. Seperti yang diungkapkan oleh salah seorang instruktur yaitur sebagai berikut :

”Yang penting bagi calon peserta training khususnya tiap jenjang training adalah kesiapan untuk mengikuti kegiatan secara penuh dan berproses selama kegiatan berlangsung. Karena ini merupakan tahaan yang harus dikuti seorang kader dalam rangka mengikuti program pembinaan di PII melalui training sehingga yang pertama kali harus ditekankan adalah kesiapan peserta sendiri, karena setiap pasca training akan ada pembinaan yang berkelanjutan. Oleh sebab

itu juga harus ada rekomendasi dari pengurus setempat dimana kader itu aktif mengikuti pembinaan di PII serta sebagai bukti bahwa memang dia sudah siap mengikuti training ini.“(Yusuf,15,05,08)

Setiap jenjang training yang ada di organisasi PII ada tujuan dan target yang dicapai sebagai sebuah proses pembinaan yang berkelanjutan bagi para pemuda khususnya kader – kader PII sendiri.

Berdasarkan data yang diolah dari laporan pelaksanaan training di Jakarta pada tahun 2006, maka dapat dijelaskan bahwa, tujuan basic training adalah :

- Memahami permasalahan global keummatan, baik secara nasional, regional maupun lokal.
- Menggerakkan peran kepeloporan pelajar (kader PII) dalam perannya di masyarakat lokal.
- Memahami kesadaran diri, yang dilandaskan oleh Iman.
- Memahami dan melaksanakan ajaran – ajaran Islam dalam kehidupan sehari – hari.
- Memiliki komitmen untuk senantiasa belajar dan terus belajar.

Dengan target yang ingin dicapai yaitu :

- Kepemimpinan; Mampu memimpin rapat, mempunyai inisiatif, kemampuan manajerial, dll.
- Komunikasi secara efektif; Mampu bernegosiasi ataupun berorasi.
- Scientific Problem Solving
- Rasa memiliki terhadap PII

Indikator proses pencapaian tersebut adalah :

- Mengikuti kegiatan sampai akhir pelaksanaan.
- Mampu membuat tulisan.
- Mengetahui dan Menyadari akan perannya yang begitu penting di dalam masyarakat.
- Melaksanakan Sholat Shubuh berjama'ah
- Terlibat aktif dalam kepengurusan PII di tingkat lokal.

(Laporan Basic Training ; 2006)

Hal ini juga dijelaskan oleh salah seorang instruktur, sebagai berikut :

”Basic training itu merupakan proses awal seorang kader mengikuti pembinaan di organisasi PII melalui jalur training sehingga sifat kepemimpinan yang ditanamkan adalah bagaimana dia sadar akan tanggungjawab terhadap dirinya sebagai seorang muslim dan apa yang harus dilakukannya, serta bagaimana dia memaham kondisi yang terjadi di organisasi dimana tempat dia mengikuti pembinaan dan dilingkungan masyarakat sekitarnya, sehingga termotivasi untuk menjadi pelopor untuk ikut berperan serta dilingkungan sosial masyarakat.” (Yusuf,15,05,2008)

Dengan demikian tujuan dari basic training adalah terbentuknya kader PII yang mampu menjawab tantangan dan problema organisasi di tingkat lokal dan regional, mampu memahami problema umat ditingkat nasional serta mampu memahami dan melaksanakan nilai – nilai ajaran Islam dan sikap dasar komitmen keilmuan.

Setelah selesai mengikuti kegiatan basic training para kader PII mengikuti follow up (tindak lanjut) pembinaan melalui jalur ta’lim dan kursus guna persiapan mengikuti jenjang training tingkat menengah yaitu intermediate training. Seperti yang dijelaskan oleh Ketua Bidang Kaderisasi, sebagai berikut :

”Agar proses pembinaan kader tidak berhenti setelah mengikuti basic training maka dilanjutkan pembinaan melalui jalur ta’lim dan kursus. Ta’lim dan kursus ini merupakan sebagai penunjang dalam rangka mempersiapkan kader PII yang telah mengikuti basic training untuk dapat mengikuti jenjang training berikutnya yaitu intermediate training. Selain mengikuti follow up pembinaan melalui ta’lim dan kursus, kader juga dilibatkan secara aktif dalam struktur kepengurusan sebagai wadah aplikasi pasca basic training. Sehingga untuk mengikuti jenjang training selanjutnya harus memenuhi syarat – syarat seperti itu.“ (Fahmi,16,05,08)

Selanjutnya proses pembinaan melalui jenjang training bagi kader PII dilanjutkan pada training tingkat menengah yaitu intermediate training. Adapun tujuan dan target intermediate training ini seperti dijelaskan oleh salah seorang instruktur yang kortim intra sebagai berikut :

”Intermediate training itu kan sebagai proses pembinaan lebih lanjut setelah kader mengikuti basic training kemudian di follow up di jalur ta’lim dan kursus, baru kemudian bisa mengikuti intermediate training. Selain telah mengikuti proses pembinaan tadi, juga harus ada rekomendasi dari pengurus PII setempat yang menunjukkan bahwa di juga aktif di struktur kepengurusan. Tujuan dari intermediate training ini adalah untuk membentuk seorang kader PII yang mampu menginternalisasikan nilai – nilai keislaman dan bisa menjadi pelopor ditengah – tengah masyarakat. Jadi targetnya adalah bagaimana kader PII pasca intermediate training itu mampu bersosialisasi dan berdakwah dilingkungan masyarakat atas pengetahuan dan pengalaman yang telah didapat selama mengikuti training dan mengikuti program pembinaan di organisasi PII.“ (Yusuf,16,05,08).

Seperti juga disampaikan oleh Ketua bidang kaderisasi PB PII sebagai berikut :

”Kalau di intermediate training itu targetnya selain membentuk kader yang mampu memimpin organisasi di tingkat daerah juga mampu berintegrasi dengan masyarakat dan menjadi pelopor sehingga dia harus mampu menganalisa permasalahan yang berkembang ditengah masyarakat juga terlibat aktif didalam memberikan solusi bagi persoalan – persoalan yang terjadi ditengah - tengah ummat dan masyarakat“. (Fahmi,16,05,08)

Dengan demikian intermediate training sebagai training tingkat menengah didalam proses pembinaan di PII melalui jalur training mempunyai tujuan untuk membentuk kader yang mampu berintegrasi di

tengah masyarakat dan menjadi pelopor didalam memberikan solusi bagi permasalahan umat dan masyarakat, secara organisatoris juga kader pasca intermediate training harus mampu memimpin organisasi di tingkat daerah.

Pasca mengikuti intermediate training, kader PII melanjutkan pembinaan melalui jalur ta'lim dan kursus sesuai dengan jenjang atau tingkatannya, dan mulai mengaplikasikan ilmu dan pengalaman yang telah didapat melalui struktur organisasi ditingkat daerah dan ditengah – tengah masyarakat. Setelah memenuhi syarat, dapat mengikuti jenjang training selanjutnya yaitu advanced training.

Hal ini seperti dijelaskan oleh ketua bidang kaderisasi sebagai berikut :

“Sebelum melanjutkan ke jenjang training selanjutnya, kader – kader yang telah mengikuti intermediate training tersebut kembali mengikuti proses pembinaan melalui jalur ta'lim dan kursus, selain itu secara struktural mereka harus aktif di kepengurusan PII tingkat daerah dan terlibat aktif dalam rangka menyelesaikan persoalan – persoalan yang terjadi dilingkungan masyarakat dan umat pada khususnya.“ (Fahmi,16.05,08)

Untuk mengikuti jenjang training tingkat lanjut atau advanced training maka seorang kader harus sudah mengikuti follow up pembinaan pasca intermediate training seperti yang telah dikemukakan diatas yaitu telah mengikuti ta'lim dan kursus pasca intermediate, serta aktif di struktur Pengurus Daerah atau Wilayah setempat. Sehingga harus mendapat rekomendasi dari pengurus dimana kader tersebut aktif. Adapun tujuan dan target dari advanced training sendiri adalah, seperti dikemukakan oleh salah seorang koordinator tim advanced training berikut ini :

”Advanced training adalah jenjang training tingkat lanjut pada tahap pembinaan kader di PII melalui jalur training untuk mengikuti advanced training ini seorang kader harus mendapat rekomendasi dari pengurus wilayah setempat yang mengutus, dan calon peserta adalah pengurus yang aktif secara struktural dan telah mengikuti pembinaan pasca intermediate training. Sedangkan pada jenjang training tahap ini tujuan dan target yang ingin dicapai yaitu : kader yang mampu menjawab permasalahan organisasi pada tingkat nasional dan faham terhadap problematika kepemimpinan umat Islam di tingkat internasional serta mampu meningkatkan dan mengembangkan nilai – nilai ajaran Islam dan keilmuan, dengan indikator yaitu : mampu memimpin organisasi di tingkat wilayah atau nasional, mampu memberi solusi terhadap permasalahan umat dan masyarakat, dan memahami isu – isu global/internasional.“
(Faisal,18,05,08)

Dengan demikian tujuan dan target dari pelaksanaan advanced training adalah : membentuk kader yang mampu menjawab permasalahan organisasi baik di tingkat wilayah atau nasional dan memahami problematika umat di tingkat nasional maupun internasional dengan indikator yaitu : mampu memimpin organisasi di tingkat wilayah maupun nasional, mampu memberi solusi bagi problematika umat dan masyarakat serta faham dengan isu – isu global atau internasional.

Aspek penting dalam implementasi training adalah pematerian, karena melalui materi – materi yang disampaikan didalam training merupakan cara untuk mencapai tujuan yang telah disusun. Didalam training PII terdapat 10 orientasi yang masing – masing orientasi memiliki tujuan. Kesepuluh orientasi ini yang kemudian disajikan dalam bentuk materi – materi yang kemudian disampaikan didalam proses training berlangsung. Materi – materi tersebut disesuaikan dengan tujuan dari tiap orientasi tiap – tiap jenjang training. Hal ini dijelaskan oleh koordinator korps instruktur training di PII sebagai berikut :

”Berkaitan dengan pematerian didalam implementasi training maka kita perlu ketahui dulu bahwa ada sepuluh orientasi yang ingin dicapai didalam setiap jenjang training di PII yang masing – masing orientasi tersebut memiliki tujuan, berdasarkan sepuluh orientasi dan tujuan itu maka disusun materi – materi yang akan disampaikan kepada para peserta training. Materi – materi tersebut disesuaikan dengan tujuan orientasi dan jenjang trainingnya. Adapun kesepuluh orientasi tersebut adalah : Iman dan Takwa, Ilmu pengetahuan dan teknologi, Kepemimpinan, Kelembagaan, Kebudayaan dan Peradaban, Keummatan, Ekonomi, Lingkungan dan Kesehatan, Ke-PII-an. Berdasarkan sepuluh orientasi dan tujuannya tersebut maka tim instruktur kemudian menyusun materi – materi apa saja yang akan disampaikan didalam basic training.“(Yusuf,15,05,08)

Selain orientasi dan tujuan materi, didalam proses implementasi training juga yang paling penting adalah teknik penyampaian materi. Karena seorang instruktur basic training harus mampu menyampaikan pesan dengan baik sesuai dengan tujuan dari materi training tersebut. Ada banyak teknik menyampaikan materi yang dapat digunakan didalam training. Masing – masing teknik tersebut memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga harus disesuaikan dengan kebutuhan dilapangan. Hal ini seperti dikemukakan oleh koordinator korps instruktur, sebagai berikut :

”Sebenarnya yang terpenting didalam proses training adalah ketrampilan instruktur didalam menyampaikan materi kepada peserta, jadi selain tau target yang ingin dicapai dalam satu materi training instruktur juga harus menyiapkan teknik atau metode apa yang akan digunakan didalam menyampaikannya, karena memeng training di PII itu kan tidak informatif dan instruktur hanya berfungsi sebagai fasilitator saja didalam kelas. Biasanya teknik – teknik yang digunakan oleh instruktur itu ada bermacam – macam

seperti : Informatif, Diskusi Kelompok , Meta Plan, Simulasi, Role Playing, Kunjungan Lapangan serta demonstrasi atau praktek. Masing – masing teknik ini ada kelebihan atau kelemahannya makanya instruktur harus bisa menyesuaikan dengan kebutuhan didalam proses training sendiri.“(Sani,08,06,08)

Dengan demikian didalam implementasi training di PII berkaitan dengan pematerian, ada sepuluh orientasi dan tujuan yang ingin dicapai didalam training yang masing – masing orientasi tersebut kemudian diterjemahkan didalam materi – materi yang akan disampaikan oleh instruktur kepada peserta selama basic training. Kesepuluh orientasi tersebut adalah : Iman dan Takwa, Ilmu pengetahuan dan teknologi, Kepemimpinan, Kelembagaan, Kebudayaan dan Peradaban, Keummatan, Ekonomi, Lingkungan dan Kesehatan, Ke-PILan.

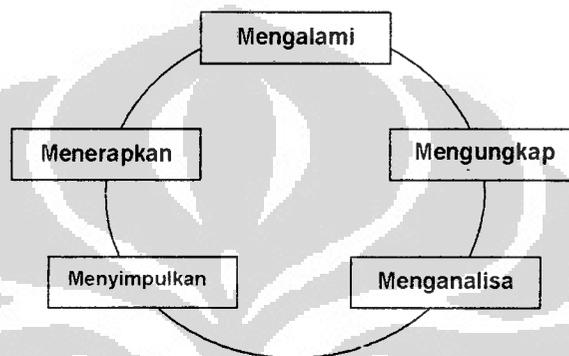
Selain orientasi dan tujuan training, juga ada teknik – teknik yang digunakan instruktur didalam menyampaikan materi kepada peserta agar tujuan materi dapat tercapai. Adapun teknik – teknik penyampaian materi yang sering digunakan tersebut adalah : Informatif, Diskusi Kelompok , Meta Plan, Simulasi, Role Playing, Kunjungan Lapangan serta demonstrasi atau praktek.

Dalam proses implementasi training, keberhasilannya dipengaruhi oleh metode dan teknik belajar yang diterapkan oleh instruktur kepada peserta selama pelaksanaan training. Sehingga metode dan teknik didalam proses belajar selama training perlu diperhatikan. Pada proses implementasi training di PII berbagai metode dan pendekatan tim instruktur sangat diperhatikan sehingga kreatifitas dan kemampuan akan mendukung keberhasilan proses training.

Dari data yang diperoleh dari salah satu desain basic training yang dilaksanakan pada tahun 2006 dijelaskan bahwa metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

Training dikelola dengan menggunakan metoda eksploratif-partisipatif (learning by doing), melalui pendekatan andragogi, yang melibatkan akal, emosi dan fisik secara dinamis. Dalam metode tersebut, pengelolaan materi dilakukan dengan basis teknik-teknik efektif, antara lain:

- a. Daur Belajar (learning by doing) Yakni teknik melakukan perubahan pada peserta melalui pengalaman berstruktur. Adapun sistematika daur belajar adalah seperti dibawah ini :



- b. Group Dynamic

Yaitu suatu pola perubahan atau pengembangan kekuatan diri peserta dengan menggunakan kelompok sebagai :

- Perantara perubahan
- Tujuan perubahan
- Alat perubahan

Selanjutnya tentang metode pengelolaan training dijelaskan oleh salah seorang instruktur sebagai berikut :

“Instruktur sebagai tim pengelola training harus terampil dan kreatif dalam mengelola training karena akan mempengaruhi kondisi peserta dan proses implementasi training, biasanya di training PII yang sudah menjadi ciri khasnya menggunakan metode andragogi, dimana metode ini adalah metode pembelajaran orang

dewasa yaitu peserta training dianggap sebagai orang yang sudah memiliki pengalaman dan pengetahuan sehingga instruktur didalam proses training berfungsi sebagai fasilitator didalam lokal maupun kelompok dalam rangka melakukan perubahan bagi para peserta. Selain itu proses belajar juga menggunakan metode daur belajar, dengan metode ini peserta dilibatkan dalam proses perubahan melalui pengalaman berstruktur yaitu mengalami, mengungkapkan, menganalisa, menyimpulkan dan menerapkan “
(Eko,05,06,08)

Dengan demikian metode pembelajaran yang digunakan didalam implementasi training di organisasi PII yaitu metode pendekatan andragogi dengan menerapkan sistem daur belajar dan group dynamic.

Didalam setiap pelaksanaan training di organisasi PII akan dibentuk pengelola training yang disebut tim instruktur yang terdiri dari instruktur – instruktur untuk ditugaskan mengelola training dari awal hingga selesai. Untuk setiap jenjang training kualifikasi yang harus dipenuhi oleh instruktur tersebut berbeda – beda.

Secara umum struktur tim instruktur (pengelola) training sama dengan tim instruktur yang ditugaskan dalam jenjang training lainnya, akan tetapi terdapat perbedaan pada kualifikasi yang harus dipenuhi oleh tiap – tiap instruktur yang akan masuk kedalam tim tersebut berdasarkan jenjang trainingnya. Hal ini diungkapkan oleh salah seorang koordinator korps instruktur, sebagai berikut :

”Kalau susunan tim instruktur basictraining sama saja dengan tim instruktur jenjang training yang lain, tapi yang membedakannya adalah kualifikasi yang harus dipenuhi oleh personal instruktur tersebut sesuai dengan jabatan apa yang akan dtugaskan kepada dia didalam tim instruktur yang akan dibentuk, kalau secara administratif syaratnya yang penting sudah ikut advanced training dan pendidikna instruktur tapi kalau untuk menjadi koordinator

tim basic training dia harus memenuhi kualifikasi minimal sudah dua kali pernah jadi instruktur lokal basic training, kalau untuk jadi instruktur lokal dia harus sudah pernah jadi observer tiga kali, sedangkan untuk jadi sekretaris tim dan instruktur penghubung dia minimal sudah pernah jadi observer dan lulus pendidikan instruktur, untuk jadi observer juga harus sudah lulus pendidikan instruktur. Kalau untuk tugas dan job descriptionnya sama saja dengan tugas tim training yang lain sesuai dengan jabatannya di tim instruktur dan sudah diatur didalam buku pedoman training PII.“ (Sani,08,06,08)

Sedangkan persyaratan untuk menjadi tim instruktur intermediate training dijelaskan oleh salah seorang instruktur training sebagai berikut :

”Untuk dapat menjadi tim pengelola intermediate training ada kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang instruktur yaitu : kalau menjadi koordinator tim seorang instruktur harus sudah pernah menjadi instruktur lokal di intermediate training minimal dua kali, sedangkan untuk jadi instruktur lokal di intermediate training itu harus pernah jadi observer intra 2 kali, sedangkan untuk sektim dan inbung harus sudah pernah jadi observer batra 3 kali, untuk observer harus pernah jadi inlok batra.“ (Yusuf,07,06,08)

Advanced training sebagai training tingkat lanjut di PII, adapun kualifikasi yang harus dipenuhi oleh tim instruktornya dijelaskan oleh salah seorang instruktur advanced training adalah sebagai berikut :

”Kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang instruktur untuk menjadi tim pengelola advanced training diantaranya adalah : untuk kortim kualifikasinya adalah sudah pernah menjadi inlok advanced dan kortim intra, kalau inlok syaratnya harus pernah jadi observer advantra dua kali, sedangkan untuk observer, sektim dan inbung syaratnya sama yaitu pernah jadi inlok intra atau kortim batra.“ (Faisal,08,06,08)

Dengan demikian untuk dapat terlibat menjadi tim instruktur training di organisasi PII seorang instruktur harus memenuhi kualifikasi khusus berdasarkan jenjang trainingnya, sedangkan susunan timnya sama untuk setiap jenjang training lain yang ada di PII, seperti koordinator tim, instruktur lokal, instruktur penghubung, sekretaris tim, dan observer.

Untuk mengukur proses keberhasilan dari pelaksanaan training maka digunakan alat evaluasi yang dilakukan selama proses training berlangsung dan hingga training berakhir. Seperti dijelaskan oleh ketua bidang kaderisasi sebagai berikut :

”Untuk melihat tingkat keberhasilan proses training maka dilakukan evaluasi dari berbagai aspek. Evaluasi dilaksanakan pada saat training berlangsung hingga berakhir. Adapun aspek – aspek yang di evaluasi adalah aspek perilaku peserta meliputi: sikap respon, emosi, mental, logika, dan integritas sedangkan dari aspek instruktur meliputi : penguasaan materi, metode, dan tugas – tugas yang harus dilaksanakan.“ (Fahmi,06,06,08).

Lebih lanjut masalah evaluasi training ini dijelaskan oleh koordinator korps muaddib sebagai berikut :

”Proses evaluasi didalam implementasi training dilaksanakan dengan tujuan agar instruktur dapat mengetahui perubahan pada peserta sehingga dapat ditindaklanjuti dalam tahapan proses perubahan peserta selanjutnya, serta dapat dijadikan bahan masukan evaluasi terhadap pelaksanaan seluruh aspek didalam training, dan akhirnya bisa dijadikan bahan rekomendasi dalam melakukan follow up training. Sedangkan bagi peserta sendiri evaluasi bertujuan agar peserta mengetahui kelemahan dan kekuatan dalam dirinya, dan mengetahui perkembangan dirinya dalam mencapai tujuan untuk mengikuti training.“ (Eko,09,06,08)

Dengan demikian evaluasi merupakan salah satu tahapan didalam implementasi program training di organisasi PII dalam rangka mengukur sampai sejauh mana keberhasilan program yang telah dilaksanakan.

2. Faktor – Faktor Pendukung Dan Penghambat Program Training Di Organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII)

Dalam proses implementasi program training di organisasi PII tidak dapat dilepaskan dari pengaruh sejumlah faktor yang mungkin dapat menghambat atau sebaliknya mendukung, sehingga pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) ini bisa berhasil sesuai dengan tujuan atau tidak. Untuk melihat faktor – faktor tersebut dengan berdasarkan empat aspek yaitu : (1) aspek metode,(2) aspek instruktur, (3) aspek kurikulum (materi) , dan (4) aspek fasilitas.

a. Faktor – Faktor Pendukung

Faktor – faktor pendukung adalah segala sumber daya internal dan eksternal program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) yang bersifat positif, dapat memberi manfaat terhadap pelaksanaan training, mendukung dan atau dapat memenuhi kebutuhan untuk pelaksanaan training. Faktor – faktor pendukung implementasi program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) akan dilihat berdasarkan empat aspek, yaitu : (1) aspek metode, (2) aspek instruktur, (3) aspek kurikulum (materi) , dan (4) aspek fasilitas.

a) Aspek Metode

Metode merupakan salah satu aspek yang sangat penting didalam proses pelaksanaan program training di organisasi PII. Didalam proses pelaksanaan program training di organisasi PII faktor – faktor yang mendukung dari aspek metode antara lain, menurut ketua bidang kaderisasi, antara lain :

“Kalau kita berbicara tentang aspek metode didalam training PII tentunya ini adalah aspek yang sangat berpengaruh, karena didalam training PII itu kan banyak melibatkan berbagai pihak ada panitia selaku pelaksana, tim instruktur selaku tim pengelola, ada teman – teman peserta, juga ada masyarakat yang ada di lingkungan sekitarnya. Jadi tanpa adanya proses komunikasi dengan menggunakan metode yang baik diantara pihak – pihak yang terlibat ini ya nggak mungkin dong training bisa berjalan apalagi tujuannya bisa tercapai dengan baik. Jadi aspek metode yang mendukung implementasi program training di organisasi PII adalah apabila metode yang digunakan pada setiap materi training dapat tersampaikan dengan baik kepada peserta sehingga tujuan training bisa tercapai, juga antara tim instruktur kepada seluruh pihak yang terlibat didalam training yaitu peserta, panitia dan masyarakat. “
(Fahmi,06,06,08)

Selanjutnya ditambahkan pula oleh koordinator korps muaddib sebagai berikut :

“Dari aspek metode yang digunakan faktor yang mendukung proses pelaksanaan program training itu ya misalnya adalah proses komunikasi yang terjadi antara instruktur dengan peserta selama training berlangsung, maksudnya adalah didalam proses komunikasi tersebut insruktur memiliki metode – metode tersendiri, tidak menganggap peserta sebagai obyek melainkan sebagai subyek, sehingga pendekatan yang digunakan kepada peserta adalah pendekatan andragogi yaitu peserta dianggap sebagai orang dewasa yang sudah memiliki pengalaman dan pengetahuan dengan instruktur jadi proses perubahan peserta didalam training dilakukan secara sadar oleh peserta tanpa ada paksaan, instruktur hanya berfungsi sebagai fasilitator saja didalam training. Dengan menggunakan metode seperti itu maka diharapkan tujuan setiap

materi akan tersampaikan kepada peserta training sehingga apa yang menjadi tujuan trainingpun bisa tercapai .“ (Eko,08,06,08)

b) Aspek Fasilitas

Apabila kita melihat faktor – faktor yang mendukung dari aspek fasilitas yang terdapat dalam pelaksanaan progrm training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) maka dapat dilihat dari dua faktor yaitu : Sumber dana dan Sarana prasarana.

Untuk aspek sumber dana dan sarana prasarana dijelaskan oleh koordinator muaddib sebagai berikut :

”Kalau selama ini untuk sumber pendanaan kegiatan training di PII itu didukung dari alumni – alumni yang ada jadi memang itu merupakan salah satu faktor yang mendukung dari aspek sumber dana, karena sudah komitmen bersama bahwa kewajiban seorang alumni itu membantu pendanaan untuk semua kegiatan di PII terutama program trainingnya. Sedangkan untuk aspek sarana prasarana yang mendukung adalah fasilitas kebutuhan training yang sering digunakan didalam proses training seperti alat – alat peraga, kemudian peralatan outbond, game dan lainnya yang dapat digunakan untuk media penyampaian materi training maupun pengkondisian peserta training agar tidak jenuh mengikuti training. Juga ketersediaan semua fasilitas MCK, tempat tidur, ruang belajar beserta peralatannya yang tersedia dilokasi training yang mudah digunakan dan dijangkau oleh para peserta maupun instruktur sehingga memperlancar kegiatan training.“ (Eko,08,05,08)

c) Aspek Instruktur

Ketika kita berbicara tentang aspek instruktur didalam pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) maka kita berbicara masalah faktor sumber daya manusia

(SDM) yang merupakan satu hal yang sangat penting dalam proses pelaksanaan program training tersebut. Dan ketika berbicara sumber daya manusia maka kita akan melihat dari segi kualitas maupun kuantitas instruktur yang akan terlibat didalam tim pengelola program training ini.

Untuk melihat faktor sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini yaitu aspek instruktur dalam pelaksanaan program training di PII dijelaskan oleh ketua bidang kaderisasi sebagai berikut :

“Aspek sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah instruktur itu merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam proses implementasi training di PII baik dari segi kualitas maupun kuantitas, jadi kalau kita berbicara kualitas maka konterksnya yaitu instruktur – instruktur yang terlibat didalam tim pengelola training di PII ini memiliki kemampuan yang baik dan sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan berdasarkan jenjang training yang akan dikelola. Sedangkan dari aspek kuantitas yang mendukung proses implementasi training adalah jumlah instruktur yang akan dilibatkan didalam pelaksanaan training tidak kurang artinya sesuai dengan kebutuhan sehingga proses training dapat berjalan baik.“ (Fahmi,06,06,08)

Di dalam proses implementasi training aspek yang juga berpengaruh didalamnya yaitu instruktur sebagai tim pengelola dalam hal ini adalah sikap yang ditunjukkan para instruktur yang terlibat didalam proses pelaksanaan training tersebut sangat mempengaruhi keberhasilannya. Sikap pelaksana yang mendukung proses implementasi training adalah adanya komitmen dari para instruktur yang ditunjuk sebagai tim pengelola training di organisasi PII untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan target dan tujuan yang telah disepakati bersama tim. Dalam hal ini dijelaskan oleh koordinator korps muaddib, antara lain :

”Aspek instruktur juga terkait dengan sikap para instruktur itu yang sangat penting adalah komitmen dari instruktur – instruktur yang tergabung didalam tim pengelola untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan bekerjasama dengan semua pihak yang terlibat didalam training agar tujuan dan target yang sudah direncanakan dengan baik dapat tercapai dan hasilnya juga sesuai. Makanya untuk menentukan orang – orang yang terlibat didalam tim itu harus memenuhi kualifikasi dari setiap jenjang training yang akan dilaksanakan agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai tim dengan baik “(Eko,08,06,08).

Seperti juga penjelasan yang diberikan oleh ketua bidang kaderisasi, sebagai berikut :

”Kunci sukses pelaksanaan training di PII itu salah satunya adalah kekompakan tim instruktur yang terlibat, jadi satu sama lain harus saling mendukung agar tujuan dan target training bisa tercapai, jadi komitmen itu juga harus ditunjukkan dengan sikap yang kooperatif selama pelaksanaan dan juga selain itu harus mematuhi kode etik instruktur yang ada dalam rangka menjaga sikap dan perilaku selama pelaksanaan training agar tidak terjadi hal – hal yang tidak diinginkan dan dalam rangka menghormati dan menghargai hak – hak instruktur dan nama baik korps muaddib sebagai institusi tertinggi yang melakukan pembinaan instruktur – instruktur training di PII .“ (Fahmi,06,06,08).

Aspek instruktur yang mendukung implementasi training di organisasi PII adalah ketersediaan struktur tim yang ideal sebagai pengelola training di organisasi PII. Adapun tentang struktur tim yang ideal tersebut seperti dijelaskan oleh Ketua bidang kaderisasi sebagai berikut :

”Kalau kita berbicara tentang struktur tim didalam implementasi training di organisasi PII ya tentunya kita akan

membicarakan bagaimana sih struktur tim yang ideal itu, yang dapat mendukung proses training dari awal hingga akhir sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dan struktur yang ideal itu ya kalau di training PII ya.. harus ada kortimnya, sektimnya, inloknya serta observer dan inbungnya dan masing – masing jabatan tersebut sudah diatur dengan jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawabnya, jadi kalau dalam suatu training ada salah satu jabatan yang tidak ada maka akan berpengaruh pada proses jalannya training. Dan didalam program training sendiri masing – masing tugas, wewenang dan tanggungjawab struktur tim tersebut sudah diatur dan harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh masing – masing instruktur didalam tim tersebut selama training berlangsung hingga selesai. Adapun untuk menjaga sikap dan perilaku para instruktur ada yang dinamakan kode etik instruktur dimana aturan itu adalah rambu – rambu yang mengatur sikap dan perilaku mereka selama menjadi tim pengelola training hingga selesai.“ (Fahmi,06,06,08)

d) Aspek Materi (Kurikulum)

Keberhasilan program training juga tidak terlepas dari materi atau kurikulum yang disampaikan. Hal ini terkait dengan kesesuaian materi dan kurikulum training dengan tujuan dan target yang ingin dicapai dalam setiap jenjang training. Berkaitan dengan aspek materi atau kurikulum didalam program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII), hal ini disampaikan oleh koordinator korps muaddib sebagai berikut :

”Kalau untuk pmaterian dan kurikulum didalam program training kita sudah cukup bagus dan lengkap. Karena materi – materi yang telah disusun didalam setiap jenjang training itu adalah berdasarkan dari sepuluh orientasi yang ada dan sesuai dengan tujuannya masing – masing. Kemudian tiap – tiap materi juga dibuat target dan tujuannya yang ingin dicapai. Selain itu juga

disusun pokok bahasan tiap materi sehingga insrtuktur tinggal fokus pada metode apa yang akan digunakan didalam proses penyampaian materi – materi tersebut serta strateginya bagaimana agar bisa tersampaikan kepada peserta dengan baik”. (Sani ; 08,05,08).

b. Faktor – Faktor Penghambat

Jika ada faktor – faktor yang mendukung tentu ada juga faktor – faktor yang menghambat implementasi program training di organisasi PII. Sama seperti faktor – faktor yang mendukung maka faktor – faktor penghambat tersebut dapat dilihat dari empat aspek yaitu : (1) aspek metode, (2) aspek instruktur, (3) aspek kurikulum (materi) , dan (4) aspek fasilitas. Keempat komponen tersebut secara rinci diuraikan sebagai berikut:

a) Aspek Metode

Seperti dikemukakan diatas bahwa aspek metode merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam proses implementasi program training di PII. Namun faktor tersebut tidak hanya menjadi faktor pendukung akan tetapi dapat menjadi faktor penghambat dalam implementasi program training di organisasi PII tersebut. Dalam aspek metode maka kita dapat melihatnya dari proses komunikasi yang berlangsung didalam training, hal ini seperti dikemukakan oleh ketua bidang kaderisasi sebagai berikut :

”Memang sih kadang – kadang aspek metode dalam hal ini adalah proses komunikasi itu tidak hanya menjadi faktor pendukung tapi juga bisa jadi faktor penghambat didalam implementasi training di PII, hal ini bisa terjadi karena, antara lain : ada permasalahan yang muncul diantara sesama peserta atau ada peserta yang bermasalah dan tidak diketahui oleh temen – temen tim instruktur atau bisa juga misalkan materi yang disampaikan instruktur kepada peserta

tidak dimengerti mungkin karena teknik dan metodenya yang salah sehingga dapat menyebabkan target dan tujuan training tidak tercapai dan menghambat proses pelaksanaan training.“(Fahmi,06,06,08)

Seperti juga dijelaskan oleh koordinator korps muaddib sebagai berikut :

”Kalau didalam training PII itukan aspek komunikasinya adalah bagaimana seorang instruktur dalam hal ini sebagai komunikator bisa menyampaikan dengan baik pesannya yaitu berupa materi training kepada komunikan dalam hal ini adalah peserta training itu sendiri, bila peserta tidak faham dengan materi yang disampaikan oleh instruktur berarti ada hambatan didalam proses komunikasi yang terjadi didalam training tersebut bisa jadi karena teknik yang digunakan oleh instruktur tersebut salah sehingga target materi tidak tersampaikan, apalagi di training PII kan menggunakan metode pendekatan andragogi jadi kalau teknik yang digunakan salah bisa menghambat training itu sendiri.“
(Eko,08,06,08)

b) Aspek Instruktur

Aspek Instruktur didalam program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) tidak dapat dilepaskan dari faktor sumber daya manusia (SDM). Yang menjadi faktor penghambat dapat dilihat dari faktor sumber daya manusia (SDM) baik kualitas maupun kuantitas, sikap instruktur, dan struktur tim pengelola. Seperti dikemukakan dibawah ini oleh ketua bidang kaderisasi sebagai berikut :

”Dari aspek sumber daya manusia (SDM) memang tidak selalu mendukung, kadang – kadang bisa menjadi faktor penghambat didalam implementasi program training ini, biasanya yang jadi

faktor penghambat itu kalau dari segi kualitas adalah kemampuan instruktur yang terbatas didalam mengelola training sehingga tidak bisa kreatif bila menyampaikan materi kepada peserta akhirnya target materi tidak tercapai, kalau dari kuantitas yang jadi faktor penghambat adalah jumlah instruktur yang terbatas seringkali membuat kita kesulitan didalam menangani training apalagi kalau ada training yang berlangsungnya lebih dari satu tempat atau bersamaan dengan kegiatan - kegiatan yang lain. “ (Fahmi,06,06,08)

Yang jadi faktor penghambat dalam implementasi program training di organisasi PII dari aspek sumber daya manusia (SDM) selain dari kualitas dan kuantitasnya yaitu sikap instruktur yang terlibat didalam pengelola training dalam hal ini adalah sikap instruktur yaitu apabila ada perilaku dari salah satu instruktur didalam tim yang tidak sesuai dengan etika instruktur, atau tidak kooperatif dengan sesama instruktur, bahkan bisa juga dengan peserta, seperti yang dijelaskan oleh koordinator korps muaddib sebagai berikut :

”Berkaitan dengan aspek sumber daya manusia dalam hal ini adalah sikap instruktur yaitu apabila dalam pelaksanaan training instruktur menunjukkan sikap - sikap yang tidak sesuai dengan etika instruktur, atau tidak kooperatif dengan sesama instruktur atau yang tidak bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tim dengan baik sehingga menghambat tercapainya tujuan dan target pelaksanaan training“. (Eko,08,06,08)

Pembagian tugas dan tanggungjawab serta wewenang yang sesuai menunjukkan struktur tim pengelola yang ideal. Didalam implementasi program training di organisasi PII yang menjadi faktor penghambat adalah ketika struktur tim pengelola training tidak lengkap sehingga akan mempengaruhi pembagian tugas,

tanggungjawab serta wewenang didalam tim tersebut. Hal ini seperti dijelaskan oleh koordinator korps muaddib sebagai berikut :

”Biasanya faktor yang menghambat didalam implementasi training di PII dari aspek struktur tim pengelola adalah jumlah personil didalam tim tidak lengkap sehingga pembagian tugas dan tanggungjawab serta wewenang tidak ideal sehingga akan mempengaruhi proses pelaksanaan training dan tercapainya target dan tujuan yang telah ditetapkan. Biasanya hal ini terjadi karena jumlah instruktur yang memenuhi kualifikasi untuk terlibat di training terbatas atau memang ada kegiatan lain yang waktunya bersamaan dengan pelaksanaan training sehingga jumlah instruktur yang ada sangat terbatas, atau ketidaksiapan instruktur untuk terlibat di training secara penuh.“ (Eko,08,06,08)

c) Aspek Fasilitas

Apabila penjelasan diatas adalah berkaitan dengan aspek instruktur yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia (SDM), maka faktor penghambat dari aspek fasilitas dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber dana dan sarana prasarana. Seperti dijelaskan oleh ketua bidang kaderisasi sebagai berikut :

”Untuk aspek fasilitas yang utama dalam pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) salah satunya adalah sumber dana, yang menghambat yaitu karena kita terlalu bergantung dengan sumber dana yang berasal dari alumni atau keluarga besar (KB) saja akhirnya kita tidak kreatif untuk mencari sumber – sumber dana yang lain misalnya mengajukan proposal kepada Pemerintah, pihak swasta, atau mencari sumber – sumber dana yang bisa dijadikan alternatif selain sumber dana dari alumni untuk kegiatan program training di PII. Padahal kadang – kadang dana yang terkumpul dari alumni tersebut jumlahnya tidak

mencukupi untuk membiaya pelaksanaan kegiatan hingga selesai.“
(Fahmi,06,06,08)

Yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan training dari aspek sarana prasarana adalah keterbatasan perangkat – perangkat yang dibutuhkan didalam menyampaikan materi training, atau fasilitas – fasilitas yang memang harus dipenuhi untuk mendukung kelancaran training, seperti dijelaskan berikut ini oleh ketua bidang kaderisasi sebagai berikut :

”Dari aspek fasilitas dalam hal ini adalah sarana prasarana yang menjadi faktor penghambat itu biasanya yang kita hadapi adalah : kalau lokasi kegiatan jauh dari fasilitas umum misalnya tempat fotokopi, pasar, sementara perangkat - perangkat yang dibutuhkan untuk mendukung penyampaian materi training juga tidak tersedia akhirnya kita tidak optimal dalam mengelola pelaksanaan trainingnya.“ (Fahmi,08,06,08)

d) Aspek Materi (Kurikulum)

Di dalam pelaksanaan program training aspek materi memang sangat memegang peranan penting untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga aspek ini perlu diperhitungkan di dalam tiap – tiap pelaksanaan training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII). Karena apabila aspek materi ini tidak dapat tersampaikan dengan baik maka akan menjadi hambatan dalam mencapai tujuan dan target training sendiri. Didalam aspek training ini yang menjadi faktor pengambatannya adalah seperti yang dijelaskan oleh koordinator korps muaddib sebagai berikut :

”Memang di dalam pelaksanaan training materi itu sangat berpengaruh khususnya didalam pencapaian target dan tujuan training yang akan dicapai sehingga setiap tim instruktur yang

mengelolanya harus memperhatikan aspek ini. Karena apabila aspek ini gagal maka akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dan target training. Aspek materi ini juga akan menghambat pelaksanaan program training apabila tidak tersusun dengan baik tidak dibuat alur tahapan yang sesuai dengan target dan tujuan training yang akan dilaksanakan. Karena materi ini berkaitan erat dengan target dan tujuan training maka dalam proses pelaksanaannya tim instruktur harus menyusun alur materi secara bertahap dalam mencapai tujuan dan target pelaksanaan training.“
(Sani ; 08,05,08)

B. PEMBAHASAN/ANALISIS

Dari data – data yang diperoleh dari hasil wawancara peneliti berdasarkan tujuan dari penelitian maka selanjutnya data – data yang telah diperoleh tersebut akan dianalisis dengan menggunakan teori – teori yang telah di paparkan di bab sebelumnya sehingga dapat menjawab pertanyaan dari penelitian yang telah dirumuskan.

1. Gambaran Program Training di Organisasi PII

Program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) adalah salah satu program pokok dalam rangka melakukan pembinaan bagi para generasi muda khususnya dalam upaya pembentukan karakter kepemimpinan pemuda, yang secara umum bertujuan : Menggugah dan menumbuhkan kesadaran diri dan internalisasi nilai-nilai Islam, menumbuhkan dan membentuk *ghirah* dan komitmen perjuangan Islam (ruhul jihad), menumbuhkan dan membentuk sikap mental aktualisasi jiwa kepemimpinan.

Dari pemaparan hasil penelitian diatas diketahui bahwa proses pembentukan karakter kepemimpinan pemuda khususnya bagi kader di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) dilakukan melalui jalur training secara berjenjang dan bertahap mulai dari basic training, intermediate training dan advanced training. Sebagai follow up pembinaan pasca

training dan sebagai syarat untuk mengikuti jenjang training berikutnya seorang kader harus mengikuti program pembinaan melalui jalur ta'lim dan kursus. Setiap jenjang program training di organisasi PII memiliki target dan tujuan yang akan dicapai sebagai proses pembentukan karakter kepemimpinan dan untuk mencapai tujuan akhir program training yang telah dibuat.

Selain mengikuti follow up pembinaan pasca training melalui jalur ta'lim dan kursus setiap kader PII juga setelah mengikuti training harus aktif di struktur kepengurusan. Hal ini sebagai indikator keberhasilan kader setelah mengikuti training tersebut. Juga sebagai wadah pembinaan dan aplikasi pengetahuan serta pengalaman yang telah didapat setelah mengikuti training. Untuk kader pasca basic training harus aktif di struktur pengurus komisariat (PK), kader pasca intermediate training harus aktif di pengurus daerah (PD), sedangkan kader pasca advanced harus aktif di pengurus wilayah (PW) atau pengurus besar (PB). Keaktifan di struktur ini juga merupakan salah satu syarat untuk melanjutkan ke setiap jenjang training berikutnya bagi setiap kader PII sehingga harus ada surat rekomendasi dari pengurus setempat.

Dari hasil penelitian juga disampaikan bahwa dalam rangka mencapai target dan tujuan masing – masing jenjang training di PII ada sepuluh orientasi dan tujuan yang menjadi acuan didalam tiap jenjang trainingnya, dari sepuluh orientasi tersebut beserta tujuannya disusun materi – materi yang akan disampaikan serta dibuat target dan indikator tercapainya materi tersebut. Kesepuluh orientasi tersebut adalah : Iman dan Takwa, Ilmu pengetahuan dan teknologi, Kepemimpinan, Kelembagaan, Kebudayaan dan Peradaban, Keummatan, Ekonomi, Lingkungan dan Kesehatan, Ke-PII-an.

Kesepuluh orientasi didalam program training ini merupakan bagian dari kurikulum yang telah ditetapkan dan akan digunakan dalam tiap – tiap pelaksanaan training. Kurikulum adalah perangkat mata ajaran mengenai bidang keahlian khusus. Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung untuk tercapainya sasaran. Kurikulum

harus ditetapkan secara sistematis, jumlah, jam pertemuan, metode pengajaran dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran itu optimal.

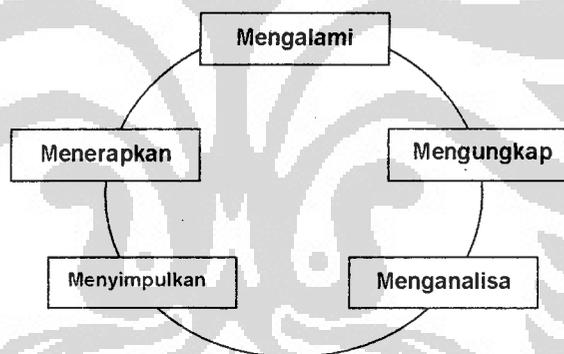
Di dalam konsep ta'dib yang dimiliki oleh organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) yang merupakan konsep pembinaan bagi para kadernya dimana salah satunya termasuk didalamnya yaitu pembinaan melalui jalur training terdapat kurikulum pematerian masing – masing jenjang training yang memuat nama materi, target dan tujuan, indikator yang ingin dicapai tiap – tiap pematerian.

Martoyo (1992: 57) menyebutkan bahwa untuk keperluan non manajerial lebih diperlukan *technical skills* dari pada *conceptual skills*. Sedangkan untuk keperluan manajerial diperlukan lebih banyak *conceptual skills* dari pada *technical skills*. Namun dalam *human relations skills* keduanya memiliki bobot yang hampir sama. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah, jam pertemuan, metode pengajaran dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dapat tercapai. Seperti yang ada dalam program training di PII setiap pelaksanaannya menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan sehingga tim instruktur tinggal menyusun jadwal kegiatan saja berdasarkan kurikulum yang sudah ada didalam konsep training. Selain itu materi dan kurikulum tersebut juga dijadikan landasan oleh tim instruktur sebagai tim pengelola training didalam membuat desain training yang akan dilaksanakan.

Didalam proses penyampaian materi training di organisasi PII digunakan berbagai teknik – teknik dan metode – metode tertentu yaitu : Informatif, Diskusi Kelompok, Meta Plan, Simulasi, Role Playing, Kunjungan Lapangan serta demonstrasi atau praktek. Metode – metode dan teknik – teknik penyampaian materi ini digunakan instruktur – instruktur untuk menyampaikan materi didalam training PII agar tidak monoton dan peserta training tidak jenuh. Sehingga tujuan dan target materi bisa tersampaikan kepada peserta dengan baik. Seperti dikemukakan oleh Liliweri (1997:277), berpendapat bahwa, komunikasi

merupakan interaksi antara komunikator dengan komunikan yang mempertukarkan dan memberi makna yang sama atas informasi untuk suatu tujuan tertentu melalui media, metode, tehnik atau cara – cara yang telah ditetapkan. Dalam implementasinya, tidak ada satupun metode yang dapat ditunjukkan secara tegas mana yang lebih baik, karena masing-masing metode mempunyai kelebihan dan kekurangan. Metode yang satu mungkin cocok untuk mendapatkan keterampilan dan kemampuan tertentu, tetapi kurang cocok untuk kemampuan dan keterampilan yang lain.

Hal ini juga berkaitan dengan teknik pengelolaan peserta training di lokal, karena didalam training PII menggunakan metode pendekatan andragogi dengan menerapkan sistem daur belajar dan group dynamic. Sistem daur belajar (learning by doing) yaitu : teknik melakukan perubahan pada peserta melalui pengalaman berstruktur Adapun sistematika daur belajar adalah dijelaskan seperti dibawah ini :



Sedangkan sistem belajar group dynamic adalah : suatu pola perubahan atau pengembangan kekuatan diri peserta dengan menggunakan kelompok sebagai : Perantara perubahan, tujuan perubahan, dan Alat perubahan. Seperti dikemukakan oleh Effendi (1993:55), bahwa yang menjadi tujuan komunikasi adalah untuk mengubah sikap, mengubah opini atau pendapat, mengubah perilaku serta menciptakan pengertian yang sama.

Dengan menggunakan metode dan sistem belajar seperti ini, maka posisi instruktur didalam training adalah sebagai fasilitator yang

mendampingi peserta untuk melakukan perubahan didalam dirinya dalam rangka pembentukan karakter kepemimpinan. Fungsi fasilitator disini adalah memfasilitasi kebutuhan peserta training, mengarahkan dan mendampingi peserta training menjalankan proses selama training berlangsung hingga selesai agar tujuan dan target training bisa tercapai.

Untuk mencapai target dan tujuan training di organisasi PII maka dibutuhkan instruktur – instruktur yang mempunyai kemampuan didalam mengelola proses implementasi training, untuk itu disetiap jenjang training ada kualifikasi – kualifikasi khusus yang menjadi syarat untuk dipenuhi oleh setiap instruktur agar dapat masuk kedalam tim pengelola training di organisasi PII. Semakin tinggi jenjang trainingnya semakin berat kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang instruktur yang ingin terlibat didalam tim pengelola training. Instruktur untuk jenjang basic training lebih ringan kualifikasinya dibanding kualifikasi untuk tim instruktur jenjang intermediate dan advanced training. Karena hal ini akan mempengaruhi proses keberhasilan pengelolaan dan pelaksanaan training.

Hasibuan menunjukkan pentingnya pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan obyektif (teoritis dan praktis), bukan berdasarkan kepada kawan/saudara. Dengan pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik (Hasibuan, 2001: 84).

Sikap dan perilaku berkaitan dengan komitmen dan orientasi serta kemauan dari para instruktur sebagai pengelola dalam melaksanakan suatu program training. Didalam proses training di organisasi PII yang menjadi tujuan utama adalah penanaman sikap dan perilaku kepada para peserta dalam hal ini adalah kader – kader PII sehingga para instruktur yang terlibat didalamnya sebagai tim pengelola harus dapat menjadi teladan bagi para peserta dengan cara menjaga sikap dan perilakunya hal ini juga berkaitan dengan komitmen untuk bersama – sama mencapai tujuan dan target training yang dilaksanakan.

Selanjutnya Nawawi dan Hadari (1924:240), mengemukakan bahwa dalam melalui struktur yang baik dapat mewujudkan pembagian kerja, wewenang serta tanggung jawab tertentu. Berkaitan dengan implementasi program training di organisasi PII adalah bahwa proses pelaksanaan training sangat dipengaruhi oleh struktur tim yang akan bertugas sebagai tim pengelola serta bagaimana pembagian tugas dan wewenang serta tanggungjawab, masing – masing personil instruktur didalam tim tersebut. Pembagian kerja, wewenang serta tanggungjawab yang sesuai maka akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan training dan pencapaian target dan tujuan yang telah direncanakan.

Di dalam proses pelaksanaan program training di organisasi PII yang tak kalah pentingnya adalah juga terdapat tahapan evaluasi. Tahapan evaluasi ini merupakan alat untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan sebuah training. Tahapan evaluasi training dilaksanakan pada saat training berlangsung hingga training berakhir. Aspek – aspek yang dievaluasi didalam training ini adalah aspek perilaku peserta dan aspek instruktur. Aspek perilaku peserta meliputi: sikap respon, emosi, mental, logika, dan integritas sedangkan dari aspek instruktur meliputi : penguasaan materi, metode, dan tugas – tugas yang harus dilaksanakan.

1. Faktor – Faktor Pendukung dan Penghambat Program Training di Organisasai Pelajar Islam Indonesia (PII)

Dalam proses implementasi program training di organisasi PII, banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut bisa menjadi faktor pendukung akan tetapi juga dapat menjadi faktor penghambat didalam pelaksanaan implementasi program training tersebut. Untuk melihat faktor – faktor yang mendukung maupun yang menghambat proses implementasi training tersebut akan dilihat dari empat aspek yaitu : Aspek Metode, Aspek Instruktur, Aspek Fasilitas, dan Aspek Materi.

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui faktor – faktor pendukung dan faktor – faktor penghambat dari implementasi program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) adalah sebagai berikut :

A. Faktor - Faktor Pendukung

a). Aspek Metode

Aspek metode yang menjadi faktor pendukung dan akan mempengaruhi proses pelaksanaan program training yaitu : Komunikasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh didalam proses implementasi program training dalam rangka mencapai tujuan dan target pelaksanaan program. Seperti dikemukakan oleh Liliweri (1997:277), bahwa komunikasi merupakan interaksi antara komunikator dengan komunikan yang mempertukarkan dan memberi makna yang sama atas informasi untuk suatu tujuan tertentu melalui media, metode, teknik atau cara – cara yang telah ditetapkan.

Di dalam implementasi program training di organisasi PII dari proses komunikasi, faktor yang mendukung adalah ketika proses komunikasi antara instruktur dalam hal ini sebagai komunikator bertugas menyampaikan pesan yang berupa materi – materi training kepada peserta sebagai komunikan dengan menggunakan media, metode, teknik atau cara - cara tertentu sehingga tujuan dan target dari pelaksanaan training dapat tercapai.

Adapun teknik dan cara – cara yang digunakan oleh instruktur didalam menyampaikan materi – materi training yaitu dengan menggunakan pendekatan andragogi (pembelajaran orang dewasa), dalam hal ini peserta tidak dijadikan sebagai obyek tapi melainkan sebagai subyek sehingga masing – masing peserta dianggap sebagai orang yang sudah dewasa memiliki pengalaman dan kemampuan yang dapat diolah bersama dalam proses training

dalam menjalani proses perubahan bersama kelompoknya, sedangkan instruktur hanya berfungsi sebagai fasilitator bagi para peserta yang bertugas memfasilitasi kebutuhan peserta selama training dan mengarahkannya dalam mencapai tujuan dan target training yang dilaksanakan.

b). Aspek Instruktur

Ketika kita membicarakan aspek instruktur didalam program training maka kita akan membicarakan orang – orang yang terlibat didalam pengelolaan training tersebut. Dalam hal ini adalah instruktur – instruktur yang mana mereka adalah bagian dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi, dalam hal ini adalah sumber daya manusia.

Seperti dikatakan bahwa sumber daya merupakan aspek yang juga penting didalam proses implementasi program training di organisasi PII., unsur – unsur sumber daya itu adalah orang – orang, uang, mesin atau alat, bahan, metode, cara dan teknik, ruang, tenaga dan waktu seperti dikemukakan oleh Admosudirdjo dalam Lubis (2003:35). Sedangkan sumber daya dalam implementasi program adalah mencakup kecukupan staf, baik dalam jumlah maupun mutu, informasi yang dibutuhkan, kewenangan yang cukup, fasilitas atau sarana dan prasarana serta dukungan yang memadai.

Dalam program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) faktor yang mendukung dari aspek instruktur adalah sumberdaya manusia (SDM) baik kualitas maupun kuantitas, sikap instruktur itu sendiri dan kelengkapan struktur tim pengelola training yang akan ditugaskan dalam pelaksanaan training.

Sumberdaya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII), faktor

sumberdaya manusia (SDM) ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu kualitas dan kuantitas. Dari sisi kualitas, faktor yang mendukung adalah instruktur - instruktur yang mampu mengelola training dengan baik dan mampu mencapai tujuan dan target training yang dilaksanakan , serta kualifikasi yang dimiliki oleh para instruktur training juga sudah memenuhi syarat dan ketentuan. Sedangkan dari segi kuantitas faktor yang mendukungnya adalah apabila jumlah instruktur yang dimiliki sudah mencukupi dan sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan training.

Sikap dan perilaku berkaitan dengan komitmen dan orientasi serta kemauan dari para pelaksana dalam melaksanakan suatu tindakan Di dalam implementasi program training di organisasi PII, dari aspek sikap pelaksana yang menjadi faktor pendukung adalah adanya komitmen dari instruktur - instruktur didalam tim pengelola untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik - baiknya hingga dapat mencapai target dan tujuan training yang dilaksanakan.

Selain itu juga adalah kesediaan untuk bekerjasama dalam tim dan memberikan kontribusinya sesuai dengan kebutuhan, kesediaan untuk menunjukkan sikap - sikap yang baik selama training berlangsung yaitu saling menghormati sesama instruktur, selalu dapat menjaga kode etik instruktur serta kepada para peserta dan pihak - pihak yang terlibat didalam kegiatan training juga dapat menunjukkan sikap - sikap yang baik dan kooperatif .

Melalui struktur yang baik dapat mewujudkan pembagian kerja, wewenang serta tanggung jawab tertentu, hal ini diungkapkan oleh Nawawi dan Hadari (1924:240). Kemudian Weber dalam Ndhara (200:364), berpendapat bahwa untuk mencapai tujuan organisasi maka setiap organisasi harus memiliki struktur ideal yang disebut birokrasi. Selanjutnya Weber dalam

Mas'ood (200:364), bahwa struktur tim pengelola yang ideal yaitu adanya pembagian kerja, hierarki wewenang, pengaturan perilaku, impersonalitas hubungan kemampuan dan teknis karier.

Di dalam implementasi program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) didalam aspek struktur, faktor yang mendukung adalah adanya struktur tim pengelola training yang sudah diatur dimana masing – masing struktur tersebut mendapat tugas, wewenang dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan dan dipatuhi selama pelaksanaan training hingga selesai.

Kemudian untuk menjaga dan mengatur sikap dan perilaku para instruktur yang terlibat didalam tim pengelola training maka dibuat aturan yang dinamakan kode etik instruktur yang harus diketahui dan ditaati oleh para instruktur didalam tim tersebut selama berlangsungnya training hingga selesai.

c). Aspek Fasilitas

Di dalam implementasi program training faktor yang mendukung dari aspek fasilitas salah satunya adalah sumber dana, selama ini sumber dana berasal dari donatur tetap yaitu alumni – alumni yang dulu pernah aktif sebagai anggota dan pengurus di organisasi PII dan mengikuti program pembinaan di organisasi PII serta aktif didalam struktur kepengurusan.

Sarana prasarana juga adalah aspek penting dari sumber daya yang juga berpengaruh pada pelaksanaan training di organisasi PII. Faktor yang mendukung dari aspek sarana prasarana adalah tersedianya fasilitas kebutuhan training yang sering digunakan didalam proses training seperti alat – alat peraga, kemudian peralatan outbond, game dan lainnya yang dapat digunakan untuk media penyampaian materi training maupun pengkondisian peserta training agar tidak jenuh mengikuti training. Juga ketersediaan semua fasilitas MCK, tempat tidur, ruang belajar

beserta peralatannya yang tersedia dilokasi training yang mudah digunakan dan dijangkau oleh para peserta maupun instruktur sehingga memperlancar kegiatan training.

d). Aspek Materi (Kurikulum)

Aspek materi atau kurikulum dalam program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) sangat mempengaruhi proses tercapainya target dan tujuan dalam pelaksanaan training yang telah ditetapkan. Keberadaan kurikulum serta materi – materi training yang lengkap dan sistematis yang dimiliki oleh organisasi PII saat ini berdasarkan sepuluh orientasi trainig sangat mendukung terlaksananya program training secara baik dan ideal. Di dalam konsep ta'dib yang dimiliki oleh organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) yang merupakan konsep pembinaan bagi para kadernya dimana salah satunya termasuk didalamnya yaitu pembinaan melalui jalur training terdapat kurikulum pematerian masing – masing jenjang training yang memuat nama materi, target dan tujuan, indikator yang ingin dicapai tiap – tiap pematerian.

Dengan adanya kurikulum dan pematerian yang lengkap dan jelas dalam program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia sangat mendukung tim instruktur sebagai pengelola training dalam menyusun tahapan – tahapan yang ingin dicapai dalam setiap proses pelaksanaan training dan membuat desain training sebagai langkah awal untuk mengelola training yang dijadikan landasan dan tolak ukur oleh tim instruktur selama pelaksanaan program training guna mencapai target dan tujuan training yang telah direncanakan dan ditetapkan. Pematerian dan kurikulum yang sudah ada tersebut dapat dijadikan landasan oleh tim instruktur sebagai pengelola training didalam membuat desain training yang akan dilaksanakan.

B. Faktor - Faktor Penghambat

a. Aspek Metode

Aspek metode didalam program training adalah proses komunikasi yang merupakan salah satu aspek penting didalam proses implementasi program. Yang menjadi tujuan komunikasi adalah untuk mengubah sikap, mengubah opini atau pendapat, mengubah perilaku serta menciptakan pengertian yang sama hal ini merupakan pendapat Effendi (1993:55), komunikasi merupakan interaksi antara komunikator dengan komunikan yang mempertukarkan dan memberi makna yang sama atas informasi untuk suatu tujuan tertentu melalui media, metode, teknik atau cara – cara yang telah ditetapkan, hal ini dikemukakan oleh (Liliwari (1997:277).

Didalam implementasi program training di organisasi Pelajar Islam Indoensia (PII), aspek metode dalam hal ini adalah unsur komunikasi yang menjadi faktor penghambat adalah, apabila seorang instruktur sebagai komunikator tidak mampu menyampaikan pesannya berupa materi training kepada para peserta training dalam hal ini adalah komunikan. Hal ini disebabkan oleh kesalahan instruktur didalam menggunakan media, metode, teknik atau cara – cara yang biasa digunakan didalam pelaksanaan training.

Dengan demikian seorang instruktur training harus mampu menggunakan dengan tepat media, metode, teknik atau cara – cara yang biasanya digunakan untuk menyampaikan materi – materi didalam training kepada peserta agar dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

b. Aspek Instruktur

Pelaksanaan program training akan sukses apabila dikelola oleh tim pengelola dengan baik, tim pengelola training adalah terdiri dari instruktur – instruktur yang telah memenuhi persyaratan dan kualifikasi khusus. Berbicara tentang instruktur maka kita membicarakan tentang sumber daya manusi organisasi. Implementasi program training di organisasi PII tidak bisa dilepaskan begitu saja dari aspek sumber daya ini karena mempunyai pengaruh yang sangat signifikan sekali didalamnya. Adapun yang menjadi faktor penghambat dari aspek sumberdaya manusia atau instruktur ini dapat dilihat dari : kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM), sumber dana, dan sarana prasarana.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting, dan bila dikaitkan dengan program training maka sangat berhubungan erat dengan kualitas instrukturinya. Faktor penghambat training berkaitan dengan aspek kualitas instruktur sebagai SDM adalah ketika instruktur tidak mampu menjalankan tugasnya sebagai tim pengelola dengan benar dan baik, tidak faham dengan tugas dan tanggungjawabnya, dan tidak mampu menyampaikan materi training dengan baik kepada peserta sehingga tujuan dan target tidak akan tercapai. Sedangkan bila berkaitan dengan kuantitas sumber daya manusia (SDM) , maka yang menjadi faktor penghambat adalah ketika jumlah instruktur yang memenuhi kualifikasi dan dapat dilibatkan didalam implementasi training jumlahnya terbatas.

Sikap merupakan salah satu aspek yang juga dapat mempengaruhi implementasi program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII), dalam hal ini adalah sikap

pelaksana yaitu instruktur – instruktur yang terlibat didalam tim pengelola training. Berkaitan dengan sikap pelaksana dalam rangka implementasi program dijelaskan sebagai berikut : Sikap dan perilaku berkaitan dengan komitmen dan orientasi serta kemauan dari para pelaksana dalam melaksanakan suatu tindakan. Selain itu juga dikemukakan bahwa sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu menurut Ndhara (1997:33). Selain itu ada pendapat bahwa sikap adalah kesediaan untuk bereaksi secara positif atau secara negatif terhadap obyek tertentu, Rogers dalam Lubis (2003:37). Lebih lanjut disampaikan bahwa perilaku merupakan operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan masyarakat, alam, teknologi atau organisasi menurut Ndhara (1997:33).

Dalam implementasi program training di organisasi PII aspek sikap pelaksana yang menjadi faktor penghambat adalah : sikap instruktur yaitu apabila dalam pelaksanaan training instruktur menunjukkan sikap - sikap yang tidak sesuai dengan etika instruktur, atau tidak kooperatif dengan sesama instruktur atau yang tidak bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tim dengan baik sehingga menghambat tercapainya tujuan dan target pelaksanaan training.

Dengan demikian sikap atau perilaku pelaksana sangat mempengaruhi dan dapat menjadi faktor penghambat proses implementasi program dalam hal ini adalah sikap – sikap yang tidak menghargai orang lain, tidak mentaati etika instruktur, dan tidak mampu memberikan contoh baik kepada peserta selama pelaksanaan dilokasi training, selain itu juga berkaitan dengan komitmen instruktur sebagai pengelola training untuk dapat mencapai target dan tujuan training.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka setiap organisasi harus memiliki struktur ideal yang disebut birokrasi demikian menurut Weber dalam Ndhara (200:364), selanjutnya dikemukakan bahwa dalam melalui struktur yang baik dapat mewujudkan pembagian kerja, wewenang serta tanggung jawab tertentu dikemukakan oleh Nawawi dan Hadari (1924:240), bahwa struktur organisasi yang ideal yaitu adanya pembagian kerja, hierarki wewenang, pengaturan perilaku, impersonalitas hubungan kemampuan dan teknis karier dikemukakan oleh Weber dalam Mas'oet (200:364).

Dalam pelaksanaan program training di organisasi PII berkaitan dengan aspek struktur yang menjadi faktor penghambat adalah ketika jumlah personil instruktur yang terlibat didalam tim instruktur pengelola training tidak sesuai dengan struktur yang dibentuk sehingga berpengaruh pada proses pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab didalam tim tersebut dan akan berdampak pada proses pelaksanaan dan pengelolaan training dalam rangka mencapai target dan tujuan training yang dilaksanakan.

Dengan demikian struktur tim pengelola dalam hal ini ini adalah instruktur di organisasi PII dalam rangka implementasi program training sangat dibutuhkan untuk melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab didalam tim instruktur sebagai pengelola agar dapat berjalan dengan ideal dan sesuai dengan target dan tujuan yang ingin dicapai program tersebut. Sehingga proses implementasi program training tidak terhambat.

Dengan demikian dari aspek instruktur faktor – faktor yang menghambat proses implementasi program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) yaitu : aspek sumberdaya manusia (SDM) yaitu kualitas maupun kuantitas dalam hal ini yaitu kemampuan instruktur sebagai pengelola

training yang tidak baik dan jumlah instruktur yang memenuhi kualifikasi untuk masuk menjadi tim pengelola terbatas. Juga sikap instruktur yang terlibat dalam tim pengelola training serta tim instruktur (pengelola) yang terlibat didalam program training ini.

c. Aspek Fasilitas

Aspek fasilitas atau Sarana prasarana dalam implementasi program training di organisasi PII juga merupakan salah satu aspek penting yang berpengaruh pada proses pelaksanaannya dan juga pencapaian target dan tujuan training tersebut. Yang menjadi faktor penghambat implementasi program training di organisasi PII dari aspek sarana prasarana adalah apabila dihadapkan pada suatu kondisi pelaksanaan training yang dari aspek sarana prasarana yang tidak mendukung. Hal ini bisa dicontohkan antara lain yaitu : fasilitas MCK, tempat tidur, ruang belajar yang tidak memadai, serta fasilitas layanan umum maupun layanan sosial yang tidak tersedia ataupun jauh dari lokasi kegiatan pelaksanaan training. Apabila dihadapkan pada suatu kondisi seperti ini maka akan sangat menghambat pelaksanaan training dan mempengaruhi proses kegiatan hingga untuk mencapai target dan tujuan training yang ingin direncanakan.

Selain itu aspek fasilitas yang lain adalah sumber dana yang merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam rangka pembiayaan implementasi program training di organisasi PII. Saat ini sumber dana tersebut masih mengandalkan sumber dana yang berasal dari satu pihak atau donatur tetap yaitu alumni – alumni atau Keluarga Besar (KB) organisasi PII yang pernah mengikuti program pembinaan khususnya training. Sumber dana ini akan menjadi penghambat karena sumber dana

tersebut tentunya jumlahnya yang terbatas kadang – kadang tidak mampu memenuhi kebutuhan untuk pelaksanaan training. Tidak semua alumni atau keluarga besar (KB) tersebut bersedia untuk menjadi donatur tetap.

Aspek sumber dana yang terbatas hanya mengandalkan bantuan dana dari donatur tetap yaitu alumni atau Keluarga Besar (KB) PII yang pernah aktif mengikuti pembinaan dan menjadi pengurus di organisasi PII, dari aspek sarana prasarana adalah ketika kondisi lokasi training yang tidak memadai tidak memiliki fasilitas MCK, tempat tidur, ruang belajar serta fasilitas umum maupun sosial yang jauh dari jangkauan karena tidak berdekatan dengan lokasi training.

d. Aspek Materi (Kurikulum)

Dalam pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) aspek materi dan kurikulum sangat mempengaruhi tercapainya tujuan dan target yang telah ditentukan. Untuk itu tim instruktur sebagai tim pengelola harus sangat memperhatikan aspek pematieran dan kurikulum ini. Karena selain dapat menjadi faktor pendukung aspek ini juga dapat menjadi faktor penghambat didalam pelaksanaan program training. Dari segi aspek materi dan kurikulum ini bisa menjadi faktor penghambat adalah ketika materi dan kurikulum yang sudah ditetapkan didalam desain training yang telah dibuat oleh tim instruktur sebagai tim pengelola ternyata tidak dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan sehingga mater tidak dapat tersampaikan dengan baik dan kurikulumnya juga tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini biasanya muncul dikarenakan ditemukan kendala – kendala teknis dalam pelaksanaannya sehingga tidak memungkinkan kurikulum training dapat berjalan dengan baik.

Selain itu yang menjadi faktor penghambat didalam aspek pematerian dan kurikulum dalam program training di organisasi Pelajar Islam Indoensia (PII) adalah tidak fokusnya pelaksanaan training karena terlalu padatnya materi yang ingin disampaikan dan kurikulum training yang telah dibuat sehingga menjadi hambatan ketika waktu yang tersedia terbatas sementara pematerian cukup padat sehingga tidak dapat tersampaikan dengan baik akhirnya tujuan dan target trainingpun tidak dapat tercapai atau terpenuhi seperti apa yang direncanakan didalam desain training yang telah dibuat.



Universitas Indonesia

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah merupakan akhir dari rangkaian kajian terhadap masalah yang menjadi topik penelitian ini. Dari analisis permasalahan dan uraian tiap – tiap bab peneliti akan menarik kesimpulan dan memberikan saran – saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada BAB IV, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah :

1. Pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan yaitu terbentuknya karakter kepemimpinan bagi para pemuda yang telah menjadi kader – kadernya.
2. Proses pembentukan karakter kepemimpinan di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) dilakukan secara bertahap dan berjenjang yaitu mulai dari Basic Training, Intermediate Training dan Advanced Training. Hal ini dapat terlihat dari tujuan dan target serta indikator yang telah ditetapkan dan ingin dicapai didalam setiap pelaksanaan jenjang training.

B. Saran – saran

Berdasarkan pokok – pokok kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka saran – saran untuk peningkatan kualitas program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII), adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) perlu senantiasa ditingkatkan. Peningkatan ini perlu dilakukan secara keseluruhan meliputi seluruh komponen didalam training mulai dari kualitas instruktur – instrukturinya, orientasi dan tujuan training, kurikulum materi training yang akan disampaikan, metode didalam

pengelolaan peserta training yang akan digunakan. Perlu ada penekanan dan lebih fokus pada orientasi training yang menjadi tujuan pada tiap pelaksanaannya. Selain itu, ada baiknya dilakukan kerjasama dengan pihak – pihak luar didalam pelaksanaan training di organisasi PII agar pelaksanaan training bisa berjalan dengan baik dan berhasil.

2. Perlu dicarikan alternatif sumber pendanaan yang lain diluar sumber dana yang sudah ada saat ini yaitu dari Keluarga Besar (KB PII) agar tidak bergantung pada salah satu sumber dana saja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara bekerjasama dengan pihak – pihak Pemerintah maupun pihak – pihak swasta atau mencarikan dukungan dengan cara menjadi sponsor didalam pelaksanaan program training yang dilaksanakan oleh organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII).
3. Untuk menindaklanjuti penelitian ini perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam berkaitan dengan hasil (output) dari pelaksanaan program training di organisasi Pelajar Islam Indonesia (PII) yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan yaitu terciptanya kader yang memiliki karakter : muslim, cendekia dan pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Alaktiri, Ali dkk (1999-2000). *Perencanaan Strategi Daerah Kab/Kota*. Jakarta ; Ditjen Pelayanan Medis Depkes
- Atmosoeparto, Kisdarto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Effendi, Unong 1993. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung ; Remaja
- Hamalik, Oemar, 1995. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 1984. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Personalia*. Yogyakarta ; UGM
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hogerwerf 1983. *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta ; Erlangga
- Hubbard, Andrerw, *Training Evaluation*. Journal of Mortgage Banking (MOB) Vol: 61 7 April, 2001.
- Irawan, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN, 1997.
- Joni T, Raka. 1986, *Pengukuran Dan Penilaian Pendidikan*. Surabaya ; Karya Anda
- Kartono Kartini. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpin Abnormal Itu?)*. Jakarta ; Rajawali.
- Kickpatrick, Donald, *Great Ideas Revisited: Revisiting Kirkpatrick's Four Level Model*. Journal of Training and Development. Vol: 50 1 Januari 1996.
- Martoyo, S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1992.
- Ndraha, Taliziduhu. 1990. *Pembangunan Masyarakat, Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*, Jakarta ; Bina Aksara
- Mar'at 1984. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta ; Ghalia Indonesia
- Mas' oed, Mochtar. 1984. *Peran Serta Masyarakat : Kebijakan dan Pelaksanaan*, Palembang ; Makalah Seminar
- Moekiyat. 1991. *Evaluasi Latihan Bagi Pegawai Negeri*, Bandung ; Sinar Baru
- Mulyadi, 1998. *Total Quality Management*, Yogyakarta ; Aditya Media

- Nazir.M. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta; GhaliaPurwanto dan Atwi
- Rachbini, Didik, J. 2002. *Pembangunan Ekonomi Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Grasindo
- Rae, Leslie. 2005. *Buku Wajib bagi Para Manajer dalam Mengadakan Training*. Jakarta ; PT. Gramedia
- Rae, Leslie. 2005. *Cara Terbaik Mengevaluasi Pendidikan dan Latihan*. Jakarta ; PT. Gramedia
- Rae, Leslie. 2005. *Melibatkan Pembelajar Secara Aktif dalam Pendidikan dan Latihan*. Jakarta ; PT.Gramedia
- Sallie E. Gordon. *Systematic Training Program Design Maximizing Effectivemess And Minimizing Liability*.New Jersey ; PTR Prentice Hall, Englewood Cliffs
- Suparman, *Evaluasi Program Diklat*. Jakarta: LAN-STIA Press, 1995.
- Siagian, Sondang, P, 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta ; Bina Aksara
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Bagian Penerbit STIE YKPN
- Soekidjo Notoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; PT. Rinelia Cipta
- Sugandha.Dann (1981). *Kepemimpinan Didalam Organisasi Dan Management*. Bandung ; Sinar Baru.
- Siagian,SP. (1993). *Analisa Serta Perumusan Kebijakan dan Struktur Organisasi*. Jakarta ; H.Mas Agung
- Soejitno,Soedarmo dkk (2000). *Reformasi Perumahan Indonesia*. Jakarta ; Depkes RI – WHO
- Thoha Miftah (2004). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta ; Raja Grafindo Persada
- Tracey, William R. 1992. *Designing Training And Development System*. New York ; Amacon
- UNDP, 1991/1992. *Human Development Report, Dalam Pedoman Pelatihan Perencanaan Pengembangan SDM*. Puslit Pranata Pembangunan UI dan Bappenas

Winardi, J. (2003). *Teori Organisasi Dan Pengorganisasian*. Jakarta ; Raja Grafindo Persada

Yukl Gary (1994). Edisi Terjemah Bahasa Indonesia, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership In Organization 3e)*. Jakarta ; Prenhallindo.

DOKUMEN DAN MEDIA LAIN

Strieter L, Blalock LB. 2006. Journey to Successful Collaboration. *Journal of Extension* 44 (1) : Article Number ITOT4. (terhubung berkala). www.joe.org/joe/2006february/t4. (3 Februari 2006)

The Free Dictionay. 2006. Definition of role *cited from* The American Heritage Dicyionary of the English Language. Edisi ke – 4. Houghton Mifflin Company. (terhubung berkala). www.thefreedictionary.com. (3 Maret 2006).

PB PII (2006), Kumpulan Hasil – Hasil Muktamar Nasional Ke-25 Pelajar Islam Indonesia (PII). Jakarta ; Sekjend PB PII.

PB PII (1998), Pedoman Ta'dib Pelajar Islam Indonesia (PII). Jakarta ; Bidang Kaderisasi PB PII

Lampiran 1 :

PANDUAN WAWANCARA
TESIS : ANALISIS EVALUASI PROGRAM TRAINING PADA ORGANISASI
PELAJAR ISLAM INDONESIA (PII) DALAM RANGKA PEMBENTUKAN
KARAKTER KEPEMIMPINAN

1. Apa persyaratan untuk mengikuti training di organisasi PII?
2. Apa yang menjadi tujuan dan target dari pelaksanaan Basic Training?
3. Apa tujuan dan target dari intermediate training di organisasi PII?
4. Apa tujuan dan target dari Advanced training di organisasi PII?
5. Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh peserta Intermediate training di PII?
6. Persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh calon peserta Advanced Training di organisasi PII?
7. Bagaimana gambaran pematerian didalam training di organisasi PII?
8. Apa saja orientasi dari training di organisasi PII?
9. Bagaimana teknik yang digunakan didalam menyampaikan materi training di PII?
10. Bagaimana pengelolaan peserta training di lokal?
11. Apa syarat untuk menjadi instruktur atau pengelola training di organisasi PII?
12. Bagaimana proses evaluasi yang dilaksanakan di training PII?
13. Untuk aspek metode training apa saja yang menjadi faktor pendukung program training di organisasi PII?
14. Kalau dari aspek sumberdaya manusia (SDM) baik dari kuantitas maupun kualitas apa faktor pendukung implementasi training di organisasi PII?
15. Dari aspek sumber dana apa saja faktor – faktor yang mendukung implementasi training di organisasi PII?
16. Kalau dari aspek fasilitas faktor – faktor apa yang mendukung implementasi training di organisasi PII?
17. Apa yang menjadi faktor – faktor yang mendukung dari aspek materi atau kurikulum sebagai pelaksana training di PII?
18. Bagaimana dengan aspek instruktur pengelola training di organisasi PII, apa faktor – faktor pendukungnya?
19. Untuk aspek Metode training apa saja yang menjadi faktor penghambat program training di organisasi PII?
20. Dari aspek sumberdaya manusia (SDM) baik dari kuantitas maupun kualitas apa faktor penghambat implementasi training di organisasi PII?
21. Dari aspek sumber dana apa saja faktor – faktor yang menghambat implementasi training di organisasi PII?
22. Kalau dari aspek fasilitas faktor – faktor apa yang menghambat implementasi training di organisasi PII?
23. Apa yang menjadi faktor – faktor penghambat dari aspek instruktur sebagai pelaksana training di PII?
24. Bagaimana faktor – faktor penghambat dari segi aspek materi dan kurikulum training di organisasi PII?

UNIVERSITAS INDONESIA

Lampiran 2 :

TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB TIM INSTRUKTUR TRAINING PII

Fungsi dan tanggung jawab masing – masing fungsi dalam tim instruktur adalah sebagai berikut :

1. *Koordinator Tim Instruktur*, pimpinan program training sekaligus sebagai ketua tim instruktur . Bertanggungjawab terhadap seluruh acara training. Memberi laporan kepada lembaga yang memberi mandat. Tugasnya adalah :
 - a. Merumuskan kerangka acuan pelaksanaan program training sebagai arah dan strategi training.
 - b. Merancang jadwal kerja dan persiapan non teknis lainnya
 - c. Mengkoordinasikan implementasi arah dan strategi training
 - d. Mengorganisasi, dinamisasi dan katalisasi fungsionalitas kerja tim
 - e. Mengendalikan program training sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan
 - f. Mengevaluasi dan melaporkan training kepada pihak – pihak terkait.
2. *Sekretaris Tim Instruktur*, satuan pelayanan administrasi training. Bertanggungjawab kepada koordinator tim, tugasnya adalah :
 - a. Memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan tim instruktur
 - b. Menyediakan sarana dan media latihan yang digunakan dalam proses pembelajaran
 - c. Membantu mengolah data hasil belajar
 - d. Membantu koordinator menyiapkan laporan akhir.
3. *Instruktur Penghubung*, pembantu koordinator dalam urusan diluar lokal, bertanggungjawab kepada koordinator. Tugasnya adalah :
 - a. Memantau perkembangan peserta diluar kelas

- b. Membantu koordinator bagi persoalan – persoalan yang dihadapi panitia, peserta dan masyarakat yang berhubungan dengan tim
 - c. Mengkoordinasikan dan mengkondisikan kegiatan – kegiatan non-sessi diluar lokal
4. *Instruktur Lokal*, pengelola proses pembelajaran, bertanggungjawab kepada koordinator. Tugasnya adalah :
- a. Membangun kondisi dan suasana pembelajaran dalam rangka menjaga arah dan startegi pelatihan
 - b. Mengendalikan implementasi arah strategi training didalam kelas
5. *Instruktur pendamping (Observer)*, pembantu instruktur lokal, bertanggungjawab kepada inlok dan koordinator. Tugasnya adalah:
- a. Memberikan pelayanan administrasi di lokal
 - b. Membuat penilaian dan laporan proses dan hasil pembelajaran
 - c. Memantau perkembangan peserta didalam kelas
 - d. Mengadakan bahan – bahan untuk evaluasi perkembangan peserta/kelas
 - e. Membantu instruktur lokal dalam pengkondisian dan penciptaan suasana pembelajaran.

Lampiran 3 :

ORIENTASI DAN TUJUAN TRAINING PII**A. Orientasi dan Tujuan Materi Basic Training**

ORIENTASI	MATERI	TUJUAN
Iman dan Taqwa	1. Dinul Islam 2. Akhlak 3. Aqidah 4. Praktek Baca Alqur'an 5. Ibadah Filosofis 6. Ibadah Praktis	Memberikan dasar – dasar Ke-Islaman berkaitan dengan pemahaman keutuhan sistem ajaran Islam, penghayatan aqidah dan makna ibadah dan kesadaran akan nilai – nilai akhlak Islam.
Iptek	7. Islam dan Ilmu Pengetahuan	Memberikan pemahaman dasar tentang konsepsi Islam tentang Iptek dan kesadaran akan tanggung jawab kader terhadapnya
Kepemimpinan	8. Pengantar Leadership 9. Publik Speaking	Memberikan dasar – dasar pemahaman, kemampuan manajerial dan kemampuan sosial yang dibutuhkan seorang pemimpin.
Kelembagaan	10. Pengantar Organisasi 11. Manajemen	Memberikan dasar – dasar pemahaman dan kesadaran berorganisasi dan ber-PII
Kebudayaan dan Peradaban	12. Sirah Nabi	Memberikan pemahaman akan realitas kebudayaan dan peradaban dalam sejarah

UNIVERSITAS INDONESIA

		terutama sejarah Rasulullah SAW
Keummatan	13. Sejarah Perjuangan Ummat Islam Indonesia (SPUII) 14. Perbandingan Ideologi 15. Jihad	Memberikan pemahaman aspek – aspek dasar perjuangan Islam dari sejarah, konsepsi, ideologi dan bagaimana memperjuangkannya serta prioritas – prioritasnya
Ekonomi	16. Zakat, Infaq dan Sadaqah (ZIS)	Memberikan pemahaman dasar – dasar ekonomi Islam terutama ZIS
Lingkungan dan Kesehatan	17. Gizi dan Kebugaran	Memberikan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya kesehatan diri bagi seorang kader
Ke-PII-an	18. BackGround PII 19. Sejarah Perjuangan PII 20. Misi dan Eksistensi PII 21. Lagu – lagu PII 22. Khittah Perjuangan PII 23. AD dan ART PII	Memberikan pemahaman dan kesadaran ber-PII melalui sejarah PII, konstitusi PII dan ME – PII serta lagu – lagu PII

B. Orientasi dan Tujuan Materi Intermediate Training

ORIENTASI	MATERI	TUJUAN
1. Iman dan Takwa	1. Aqidah 2. Dinul Islam 3. Falsafah Ibadah 4. Akhlak 5. Kulsub 6. Praktek Ibadah	Memunculkan kesadaran dan tumbuhnya keyakinan konsepsi dan nilai/aktualisasi sosial
2. Kedirian (Attitude)	7. Expectation 8. Interrelationship 9. Problem Solving 10. Clossing Session 11. Self Introduction	Membentuk sikap – sikap dasar bagi kepribadian pemimpin terutama yang berkaitan dengan hubungan sosial
3. Iptek	12. Logika dan Epistemologi Islam 13. Metodologi Penelitian Sosial 14. Perbandingan Mazhab	Memberikan kerangka dan metodologi berfikir Islami dengan ilustrasi disiplin ilmu – ilmu keagamaan serta sosial.
4. Kepemimpinan	15. Psikologi Sosial (Psy War) 16. Security	Memberikan kemampuan kewaspadaan dan ofensif organisasi sebagai kemampuan pemimpin
5. Kelembagaan	17. Komunikasi Organisasi 18. Etika Berorganisasi	Memberikan metode pengelolaan organisasi serta jaringan kerja dan informasi
6. Keummatan	19. Strategi dan Taktik	Memberikan pemahaman

	20. Perencanaan Sosial	dan kemampuan bagaimana perjuangan Islam seharusnya dilakukan
7. Ekonomi	21. Kewirausahaan	Menumbuhkan apresiasi terhadap etos kewirausahaan sebagai basis pengembangan ekonomi umat
8. Kebudayaan Peradaban	22. Sosiologi dan Perubahan Sosial (Sosiologi desa-kota). 23. Tasawuf dan Kebatinan (Aspek mistis dalam Islam dan masyarakat)	Memberikan pemahaman tentang realitas sosial di sekelilingnya serta kemampuan menghadapinya yang ada kaitannya dengan tugas dakwah dan perjuangan keummatan
9. Lingkungan Kesehatan	24. Kesehatan Masyarakat	Memberikan pemahaman dan apresiasi terhadap persoalan – persoalan kesehatan dalam masyarakat.
10. Ke-PII-an	25. Diskusi Khittah Perjuangan PII 26. Lagu – lagu PII 27. Misi Dan Eksistensi PII 28. Falsafah Gerakan PII	Memberikan kemampuan menganalisa problema organisasi berdasarkan filosofi dan aturan main organisasi serta peran organisasi di masyarakat.

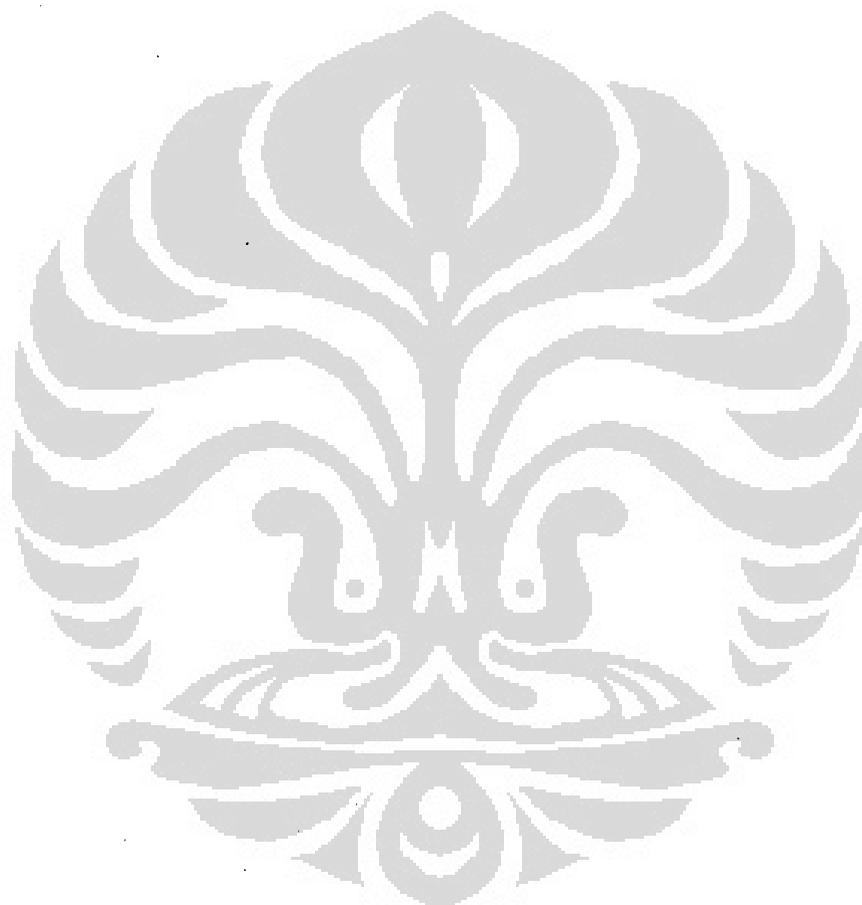
C. Orientasi dan Tujuan Materi Advanced Training

ORIENTASI	MATERI	TUJUAN
Imtak	1. Aqidah 2. Falsafah Ibadah 3. Akhlak (Etos Kerja Islam) 4. Kulsub 5. Alqur'an Dan Spiritualitas Islam 6. Praktek Ibadah	Memberikan keyakinan dan pemahaman akan doktrin dan konsepsi Islam berkaitan dengan landasan pembangunan peradaban Islam dengan mendasarkan pada spiritualitas dan moralitas Islam sebagai basis diri maupun peradaban
Kedirian (Attitude)	7. Penafsiran Kebutuhan Training 8. Citra diri kader 9. Wawasan Potensi Diri 10. SI (Assertif) 11. Problem Solving 12. Closing Session 13. SI (Problem Kepengurusan)	Membentuk sikap – sikap dasar bagi kepribadian seorang pemimpin
Iptek	14. Filsafat Ilmu 15. Studi Perkembangan Pemikiran Islam (SPPI)	Memberikan pemahaman konsepsi berfikir islam dalam konseptualisasi dan pembangunan peradaban
Kepemimpinan	16. Leadership 17. Pengambilan Keputusan	Memberikan kosepsi kepemimpinan Islam serta kemampuan memahami

UNIVERSITAS INDONESIA

	18. Intelijen	dan menganalisis problematika, tantangan, dan ancaman terhadap ummat
Kelembagaan	19. Manajemen Strategis	Memberikan kemampuan perencanaan strategis bagi peningkatan kinerja organisasi
Kebudayaan Dan Peradaban	20. Islam Dan Kebudayaan 21. Islam Dan Modernitas 22. Sosiologi dan Perubahan Sosial 23. Masyarakat Islam	Memberikan pemahaman konsepsi Islam tentang kebudayaan dan masyarakat dan kemampuan merumuskan konsepsi Islam tentang problematika masyarakat kontemporer
Keummatan	24. Perbandingan Ideologi dan isme – isme (sistem perjuangan ideologi) 25. Analisis Politik Kontemporer	Memberikan pemahaman konsepsional tentang tantangan – tantangan ideologis terhadap Islam
Ekonomi	26. Sistem Ekonomi Islam	Memberikan pemahaman konsepsional tentang sistem dan problematika ekonomi Islam
Lingkes	27. Islam Dan Lingkungan	Memberikan pemahaman konsepsi Islam tentang lingkungan

Ke-PII-an	28. Falsafah Gerakan PII 29. Diskusi Aplikasi Konstitusi PII 30. Studi Gerakan PII 31. Missi dan Eksistensi PII	Menumbuhkan sense Ke- PII-an dengan kemampuan pemecahan masalah ke- PII-an berdasarkan filosofi, sejarah dan konstitusinya
-----------	--	---



UNIVERSITAS INDONESIA