

**DAMPAK PELATIHAN KADER TERHADAP
KEMAMPUAN PUBLIC SPEAKING**
(Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat
Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung)

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
dalam Ilmu Ushuludin dan Studi Agama

Oleh:

FAKHRURRAZI
NPM :1531040090

Prodi : Pemikiran Politik Islam



FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2022 M

**DAMPAK PELATIHAN KADER TERHADAP
KEMAMPUAN PUBLIC SPEAKING**
(Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat
Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung)

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
dalam Ilmu Ushuludin dan Studi Agama

Oleh:

FAKHRURRAZI
NPM :1531040090

Prodi : Pemikiran Politik Islam

FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2022 M

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan hal yang sangat penting dari karya ilmiah, karena judul ini akan memberikan gambaran tentang keseluruhan isi skripsi, adapun judul karya ilmiah yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah : **Dampak Pelatihan Kader Terhadap Kemampuan Public Speaking (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung).**

Untuk sama-sama kita perlu ketahui bahwa penulis menjelaskan beberapa istilah-istilah yang ada pada judul skripsi ini sehingga memastikan bahwa benar tidak akan terjadi kesalahpahaman serta dalam memahami maksud dan tujuan judul

Dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pengaruh suatu yang menimbulkan akibat benturan yang cukup hebat sehingga menimbulkan perubahan.¹ Perubahan terhadap segala sesuatu baik itu secara drastis atau signifikan sangat bergantung pada kuatnya hegemoni untuk mempengaruhi hal tersebut.

Jadi, Dampak merupakan segala sesuatu yang timbul akibat adanya darisebuahkegiatanataukegiatan yang ada di dalam masyarakat dan menghasilkan perubahan yang berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kelangsungan hidup. Pengaruh positif berarti menunjukkan

perubahan ke arah yang lebih baik, sedangkan pengaruh negatif berarti menunjukkan perubahan ke arah yang lebih buruk dari sebelum adanya kegiatan yang dilakukan. Jadi maksud dampak dalam penelitian ini adalah perubahan pasca in house training kader (HMI Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung) terhadap kemampuan public speaking.

Pelatihan kader ialah usaha organisasi yang dilaksanakan secara sadar dan sistematis oleh dan serta dilaksanakan secara

¹ Sulistyio Anggota dan Chandra A P, Kamus Besar Lengkap Inggris-Indonesia, (Solo : Delima, 1998), h. 39

sadar dan sistematis selaras dengan pedoman perkaderan HMI.² Pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bidang tertentu.

Dari pendidikan dan pelatihan itulah akan lahir bibit kader yang unggul disetiap organisasi sosial itu, Kader itulah yang bergerak membangun tradisi ilmiah baik di lingkungan internal maupun pada eksternal, yang kemudian dinamika peran kader tersebut telah memberikan banyak warna dan tradisi tersendiri

Kemampuan public speaking merupakan kemampuan berbicara di depan orang banyak.³ Dalam hal ini penulis ingin membahas kemampuan public speaking terkait kemampuan berbicara di depan umum (Public Speaking) sebagai kebutuhan dasar kader wabwil khusus kader himpunan. Dengan berproses di komisariat, belajar memahami dan mengerti tentang tradisi keilmuan beserta tradisi keislamannya.

Jadi dari penegasan judul diatas dapat disimpulkan bahwa ini adalah untuk mengungkap dan mengkaji lebih dalam tentang tingkat keberhasilan public speaking seorang kader yang telah mengikuti pelatihan kader di forum training formal pada basic training Himpunan Mahasiswa islam komisariat Ushuluddin UIN raden Intan Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam KBBI “Organisasi” merupakan sekelompok orang dua atau lebih yang berprofesi sama dan mempunyai tujuan yang sama.⁴ Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi mahasiswa merupakan sekumpulan mahasiswa yang membentuk sebuah kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

² Hasil-Hasil Kongres HMI XXIX, (Pekanbaru, 22 November- 5 Desember 2016), h. 294

³ Aly Abdullah, *Pengembangan Pembelajaran Karakter*, (Surakarta: UMS 2017), h.40

⁴ Moerdiono Muchriji, Ade Komarudin Mochamad, *HMI Menjawab Tantangan Zaman*, (Jakarta : Gunung Kulabu, 1990), h, 48

Dampak dalam sebuah organisasi itu tergantung pada visi dan misi yang dimiliki oleh sebuah organisasi tersebut.

Karena idealnya suatu organisasi pasti memiliki visi serta misi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga halnya dengan organisasi mahasiswa. Intinya mahasiswa harus bisa mengembangkan fungsi dan perannya sebagai mahasiswa. Seperti pengembangan intelektual, akademis yang berguna nantinya untuk terjun ke masyarakat. Oleh sebab itu untuk mengembangkan peran tersebut dapat dilakukan dengan bergabung dan mengikuti pelatihan organisasi-organisasi kemahasiswa yang ada di kampus.

Salah satu feedback dari yang dapat diperoleh terhadap pelaksanaan penilaian anggota merupakan informasi yang penting, pada saat merancang dan memprogramkan berbagai pelatihan yang dinilai cukup dibutuhkan oleh setiap anggota. Sebab pelatihan membantu para anggota dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu, sehingga menjadi sangat mungkin untuk mencapai puncak dari sebuah titik keberhasilan pada pekerjaan, saat ini maupun mengembangkan sebuah pekerjaan di masa yang akan mendatang. Beberapa pendapat para ahli mengutarakan bahwasannya dalam ilmu manajemen mengakui bahwa pelatihan strategis dan efektif, menumbuhkan pekerjaan yang berhasil di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam atau yang di singkat HMI adalah organisasi kemahasiswaan yang beranggotakan mahasiswa islam dari berbagai kampus universitas dan atau yang sederajat baik negeri maupun swasta (pasal 7 dan pasal 10 AD HMI) yang memiliki konsep atau tujuan yaitu terbinannya insan akademis pencipta, pengabdian yang bernafaskan islam dan bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi allah SWT (pasal 4 AD HMI). HMI didirikan di Yogyakarta pada tanggal 14 Rabiul awal 1366 H bertepatan dengan tanggal 5 Februari 1947 dan berkedudukan di pengurus besar.⁵

Himpunan Mahasiswa Islam sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan tertua di Indonesia yang berdiri pada 5 Februari 1947. Dari semenjak berdirinya HMI hingga saat ini, tentunya

⁵ Hasil-hasil kongres HMI ke-XXXI, Surabaya, 17 – 22 Maret 2021

sudah banyak kader – kader hebat yang memiliki kontribusi bagi bangsa saat ini. Hal tersebut tidak terlepas dari upaya HMI dalam membentuk karakter kader – kadernya. Pada bab ini akan menjelaskan tentang sosok kader yang diinginkan oleh HMI atau yang biasa disebut dengan insan cita HMI. Pembentukan pribadi kader yang sesuai dengan insan cita HMI bertujuan agar seluruh kader HMI memiliki pribadi yang baik yang dapat mendorong terwujudnya tujuan HMI secara umum.

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

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

Dalam perjuangan HMI selama setengah abad lebih, telah menjalani beberapa fase, diantaranya adalah fase konsolidasi spiritual dan proses berdirinya HMI (tahun 1946).⁶ Sampai pada fase berdiri dan pengokohan (5 februari – 30 November 1947). Bermula pada latar belakang munculnya pemikiran dan berdirinya

⁶ Mohalli dkk, *Basic Training: panduan untuk kader HMI*, (Ciputat, Bidang PA HMI Cabang Ciputat 2016-2017), h. 6

HMI serta kondisi objektif yang mendorongnya, maka rintisan untuk mendirikan HMI muncul di bulan November 1946, permasalahan yang dapat diangkat dari latar belakang berdirinya HMI, merupakan suatu kenyataan yang harus diantisipasi dan dijawab secara cepat dan konkrit serta menunjukkan apa sebenarnya Islam itu. Maka pembaharuan pemikiran di kalangan umat Islam bangsa Indonesia merupakan suatu keniscayaan.

HMI ialah merupakan organisasi kemahasiswaan Islam yang sudah cukup lama dan memiliki hal kontribusi yang jelas dalam memelopori dari HMI baik dalam segi hal iman dan taqwa (imtaq) maupun di ilmu pengetahuan (iptek) demi kemajuan Negara Republik Kesatuan Republik Indonesia serta memajukan dunia kemahasiswaan, perguruan tinggi dan kepemudaan untuk menopang pembangunan nasional sesuai dengan (pasal 5 AD HMI).⁷

Berbicara tentang kontribusi dari HMI baik secara kader (etis), maupun secara kelembagaan (organisatoris) untuk pembangunan nasional, bisa disebutkan seperti Lafran Pane (pemrakarsa berdirinya HMI, dan disebut sebagai pendiri HMI pada kongres ke XI HMI di Bogor tahun 1974), beliau telah berjasa melalui hasil pergulatan antara hati dan pikirannya kala itu melihat kondisi bangsa Indonesia dalam kondisi yang tidak ideal sebagai mana mestinya.⁸ membentuk sebuah wadah organisasi yang memiliki khittah perjuangan ummat dan bangsa, Nur Kholis Majid (Cak Nur), Mahfud MD (Menko POLHUKAM saat ini), Akbar Tanjung, Dahlan Iskan, Anis Baswedan (Gubernur DKI Jakarta), Arinal Djunaidi (Gubernur Lampung), dan masih banyak lagi.

Serta sesuai dengan studi penelitian skripsi ini, yaitu HMI Komisariat Ushuluddin juga ikut mendistribusikan kadernya dalam bidang akademisi maupun di pemerintahan yaitu, Zainal Fikri (Sebagai Waki Rektor 2 Di UIN Kalimantan), Fisman Bedi (Rektor Kampus STTN B Lampung), Agustam Syah (Dosen

⁷ Hasil-hasil konfercab Hmi ke-XLI, bandar lampung 1-9 November 2020

⁸ Mohalli dkk, *Basic Training: panduan untuk kader HMI*, (Ciputat, Bidang PA HMI Ciputat 2016-2017), h. 7

FUSA UIN Raden Intan Lampung), Abd. Qohar (Dosen FUSA UIN Raden Intan Lampung), Cecep Ramdani (Ketua Komisioner KPU Tulang Bawang Barat), Silvia Wulansari (Komisioner KPID Kota Bandar Lampung), Ahmad Shobir Thoyib (Dosen FUSA UIN Raden Intan Lampung), Ali Sopian (Advokat), dan dari beberapa dan dalam dunia kemahasiswaan ada Muhamad Hariri (Mantan Presiden BEM-I UIN Raden Intan Lampung), M.Suhanda (Mantan Dema FU UIN Raden Intan Lampung) dan masih banyak lagi nama yang tidak bisa disebutkan satu persatu, menurut Tohir Bahnan saat diwawancara.⁹

Melihat dari fakta yang terjadi di lapangan yang peneliti kumpulkan sementara setelah prasurvei dan wawancara terkait judul skripsi yaitu, Dampak In house Training Kader terhadap Kemampuan Public Speaking kader Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung. organisasi memiliki peran penting dalam membentuk dan menciptakan seorang pemimpin baik dalam hal dunia kemahasiswaan maupun demi kemajuan bangsa.

Seperti firman Allah SWT dalam Q.S. Al Mujaadalah, 58 : 11.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ آذِنُوا فَآذِنُوا يُرَفِّعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
 الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.

⁹ Hasil wawancara kepada (Tohir Bahnan) sebagai Ketua Umum HmI komisariat ushuluddin priode sekarang wawancara pada tanggal 25 September 2021 pukul 20.15 WIB.

Menurut Prengki Adian Putra. Sebagai mahasiswa selain memiliki penampilan dan etika yang baik mereka juga harus memiliki kemampuan public speaking yang mempunyai bentuk komunikasi dari komunikator (penyampai pesan) kepada komunikan (penerima pesan). Kemampuan public speaking adalah atribut diri serta kemampuan berkomunikasi yang merupakan sifat bawaan dan tidak dipelajari secara formal. Kemampuan berkomunikasi adalah kemampuan public speaking nomor satu yang harus dimiliki oleh setiap mahasiswa, Kemudian berpikir secara kritis adalah bagian kemampuan public speaking selanjutnya, kemampuan ini memang agak sulit ditimbulkan karena membutuhkan kepekaan serta pengetahuan yang lebih radikal, akan tetapi ketika mahasiswa telah memiliki kemampuan public speaking ini mereka pasti dapat mengambil langkah-langkah yang efektif serta efisien. selanjutnya kemampuan public speaking kepemimpinan, Aspek ini menitikberatkan pada kemampuan pengambilan keputusan di masa pelik, dan bagaimana menangani orang banyak di situasi tertentu.¹⁰

Selain itu dengan bergabung di organisasi kemahasiswaan kita dilatih juga untuk menyusun strategi dan bisa memenejemen waktu, diri sendiri dan orang lain. Jadi organisasi mahasiswa penting sekali karena dapat karakter diri seseorang untuk menjadi mahasiswa yang produktif.

Dan sesuai sabda Rasulullah SAW :

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: Menuntut ilmu itu wajib atas setiap Muslim” [HR. Ibnu Majah no. 224], dari sahabat Anas bin Malik radhiyallahu ‘anhu, dishahihkan Al Albani dalam [Shahih al-Jaami’ish Shaghiir no. 3913.

Dalam sebuah organisasi tentunya tidak akan lepas dari fungsi-fungsi manajemen yaitu, “Planing, Organizing, Actuating, Controlling”. Apabila kita bergabung dalam sebuah lembaga, baik itu organisasi mahasiswa, di perusahaan, di pemerintahan

¹⁰ Hasil wawancara kepada (Prengki Adian Putra) sebagai Wasekum Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan dan Kepemudaan (PTKP 2019-2020) HMI Cabang Bandar Lampung, wawancara pada tanggal 25 September 2021, Pukul 21.30 WIB.

semuanya tidak akan lepas dari fungsi manajemen tersebut, meskipun masih banyak lagi fungsi manajemen yang lainnya. Begitu juga halnya dalam organisasi mahasiswa di kampus, dengan bergabung di organisasi mahasiswa dapat berlatih melakukan fungsi-fungsi manajemen itu.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk skripsi dengan kajian “Dampak Pelatihan Kader Terhadap Kemampuan Public Speaking (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Lomisariat Ushuluddin Uin Raden Intan Lampung).

C. Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam judul di atas adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan public speaking pada seorang kader.
2. Pengaruh pelatihan kader terhadap kemampuan public speaking pasca pelatihan.
3. Kegiatan pelatihan kader pada training organisasi HMI.

D. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

Penelitian ini fokus membahas mengenai Dampak Pelatihan Kader Terhadap kemampuan Public Speaking (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung).

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemahaman pada latar belakang masalah diatas maka penulis dalam hal ini mencoba merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu

1. Bagaimana kemampuan kader dalam public speaking?.
2. Apa saja upaya pengurus dalam meningkatkan kemampuan kader dalam public speaking?.

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai, Untuk menjelaskan Dampak Pelatihan Kader Di Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin Terhadap Kemampuan Public Speaking.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber dan tambahan informasi mengenai perlunya tahu tentang peran kader HMI Komisariat Ushuluddin di Kampus UIN Raden Intan Lampung.
 - b) Penelitian ini sangat berguna untuk memperkaya wawasan keilmuan dan dapat mengembangkan kajian studi pemikiran politik islam karena pada penelitian ini mempelajari tentang meningkatkan kemampuan diri, kepribadian serta kecakapan personal hingga dapat membangkitkan kesadaran untuk kemapanaan pada kemampuan public speaking
 - c) Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya ilmu pemikiran politik islam dimasa yang akan datang serta sebagai rujukan dan referensi bagi akademisi yang akan melakukan suatu penelitian dengan tema yang sama.
2. Secara Praktis
 - a) Hasil Penelitian ini diharapkan jadi panduan untuk mahasiswa/i atau pun birokrasi kampus dalam membangun tradisi ilmiah mahasiswa di kampus khususnya di jurusan
 - b) Bagi mahasiswa dan pembaca berguna untuk menggugah semangat untuk terus meningkatkan kemampuan public speaking yang ada pada diri sendiri.
 - c) Bagi peneliti, dari hasil penelitian ini bermanfaat bagi diri sendiri untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam penelitian Dampak Pelatihan

Kader

Terhadap Kemampuan Public Speaking di Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin

- d) Judul skripsi ini memiliki keterkaitan dengan program studi yang sedang ditempuh peneliti, yaitu Pemikiran Politik Islam serta sebagai syarat untuk menyelesaikan studi peneliti pada program Strata 1 UIN Raden Intan Lampung.

H. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tinjauan Pustaka merupakan suatu bagian dari skripsi yang bersifat sentral. Artinya melalui suatu tinjauan pustaka tersebut, seseorang dapat mengetahui secara jelas, meskipun secara garis besar, tentang penelitian yang dilakukan baik menyangkut masalah penelitian serta cara penelitian yang dilaksanakan.¹¹

Sejauh peneliti mencari sumber data tentang judul penelitian diatas, penelitian ini tidak sama dengan penelitian terdahulu, meskipun terdapat kesamaan dalam bentuk buku, karya ilmiah dan skripsi yang mengkaji Dampak Pelatihan Kader Terhadap Kemampuan Public Speking (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung) Adapun karya ilmiah yang berhubungan dengan judul diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Inggyrd Desiyana Ishak, NIM 911416024, mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo, tahun 2020 yang berjudul “ Peran organisasi Kemahasiswaan dalam mengembangkan kemampuan public speaking Mahasiswa (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo). Skripsi ini membahas tentang perubahan sifat pada diri mahasiswa UNG di fakultas ekonomi yang tergabung pada sebuah organisasi kemahasiswaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan menggunakan metode studi lapangan untuk mengumpulkan data data yang diperlukan.

¹¹ Kaelan M.S, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta, Paradikma, 2005), h.74

2. Penelitian dilakukan oleh Dedeh Alfianita, NPM: 1231040123, mahasiswi UIN Raden Intan Lampung 2019 dengan Judul, “Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam meningkatkan kemampuan Kepemimpinan Mahasiswa (Studi Kasus HMI Komisariat Ushulud din). Skripsi kali ini membahas tentang efektivitas peran dari sebuah organisasi ekstra terhadap mahasiswa yang bergabung sebagai tolak ukur perbedaan antara mahasiswa netral dengan mahasiswa yang berorganisasi. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian Field Research atau studi lapangan, dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan beberapa informan yang sudah dipilih dan ditentukan, metode yang digunakan penulis adalah metode analisis data deskriptif.

3. Tulisan Ilmiah oleh Andi Hasdiansyah, mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Parepare Di 2017 judul ini “Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam Dalam Membangun Tradisi Ilmiah Di dalam Kampus (Studi Peran Kader Himpunan Mahasiswa Islam Di Universitas Negeri Makassar). Jurnal ini membahas tentang efektivitas peran dari sebuah organisasi ekstra terhadap mahasiswa yang bergabung sebagai tolak ukur perbedaan antara mahasiswa netral dengan mahasiswa yang berorganisasi. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian Field Research atau studi lapangan, dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan beberapa informan yang sudah dipilih dan ditentukan, metode yang digunakan penulis adalah metode analisis data deskriptif.

4. Jurnal ilmiah bakti masyarakat indonesia Vol. 2 yang disusun oleh Roswita Oktavianti dan Farid rusdi fakultas ilmu komunikasi, Universitas Tarumanegara 1 Mei 2019, yang berjudul “Belajar Public Speaking sebagai komunikasi yang efektif.” Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan menggunakan metode studi lapangan untuk mengumpulkan data data yang diperlukan. serta Penelitian ini bersifat studi kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penelusuran tulisan jurnal, paper dan berita media.

5. Jurnal ilmiah yang dilakukan oleh Muhammad Arief Sukma Aji, 12311030, ia mahasiswa Universitas Islam Indonesia Tahun 2019 dengan judul “Strategi dan Implementasi Pelatihan di Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Yogyakarta” Jurnal ini membahas tentang efektivitas peran dari sebuah organisasi ekstra terhadap mahasiswa yang bergabung sebagai tolak ukur perbedaan antara mahasiswa netral dengan mahasiswa yang berorganisasi. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian Field Research atau studi lapangan, dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan beberapa informan yang sudah dipilih dan ditentukan, metode yang digunakan penulis adalah metode analisis data deskriptif.

I. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang di perlukan. Metode merupakan sebuah aspek yang sangat penting dalam melakukan sebuah penelitian, adapun metode yang digunakan penulis dalam Skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (Field Research) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya, penelitian lapangan pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistis apa yang terjadi pada suatu saat ditengah masyarakat.¹² Tujuan penelitian lapangan adalah sebagai untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat. Berdasarkan pengertian diatas, penulis memilih menggunakan metode ini karena ingin memperoleh gambaran lapangan, Dampak Pelatihan Kader Terhadap Kemampuan Public S

¹² Cholid Narbuto dan H. Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Bumi Aksara, Jakarta, 1997) h. 46.

peaking(Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung).

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif¹³, yaitu menggambarkan secara tepat dan sifat suatu individu, gejala, keadaan dan situasi kelompok tertentu atau untuk menetapkan frekuensi adanya hubungan tertentu suatu gejala dalam masyarakat. Metode deskriptif menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Dipilihnya penelitian ini agar peneliti bisa memperoleh paparan dan gambaran yang tepat mengenai Dampak Pelatihan Kader Terhadap Kemampuan Public Speaking (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin Uin Raden Intan Lampung).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau objek tertentu. Meolong mengutip Bodgan dan Taylor mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

3. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif yang lebih menekankan pada aspek kualitas dan proses kegiatan objek yang akan diteliti, maka memerlukan sumber data yang benar-benar menjelaskan masalah pada penelitian. Data tersebut ialah:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono, data primer merupakan penuturan atau catatan para saksi mata. Data tersebut diperoleh pengamat atau partisipasi yang benar-benar menyaksikan suatu peristiwa. Data

¹³ M.Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2002), h.81.

primer juga dapat disebut dengan informan dimana informan tersebut terdiri dari Key informan dan informan. Dalam penelitian ini untuk menentukan key informan menurut Sprandly dalam Meolong,informan memiliki beberapa kriteria yang harus dipertimbangkan yaitu:

- 1) Subyek yang telah lama dan intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau lokasi aktifitas yang menjadi target atau perhatian penelitian dan ini biasanya ditandai oleh kemampuan memberikan informasi diluar kepala tentang suatu yang ditanyakan.
- 2) Subyek masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran penelitian.
- 3) Subyek mempunyai cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai keterangan.
- 4) Subjek yang saat memberikan informasi tidak mengalami kecenderungan dioalah atau dikemas terlebih dahulu dan mereka masih terlihat relatif, masih jujur dalam memberikan informasi. Dalam hal ini Key Informan dan Informan pada penelitian ini yaitu kader-kader HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung. Sebagian penelitian ada kita kenal dengan adanya populasi serta sampel. Pengertian populasi ialah keseluruhan objek penelitian, jumlah populasi dalam penelitian ini total 467 orang kader yang terverifikasi aktif sejak dari tahun 2019 sampai 2022. Sampel ini diambil dari 10 orang perwakilan kader yang baru melaksanakan pelatihan kader dan 5 orang perwakilan pengurus, sampel sendiri yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti¹⁴

b. Data Sekunder,

Data Sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan

¹⁴ Kontjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, Gramedia, 1981), h.42.

data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Data sekunder adalah merupakan data yang sudah jadi atau di publikasikan untuk umum oleh instansi atau lembaga yang mengumpulkan, mengolah dan menyajikan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa arsip, foto, dokumentasi kegiatan dan lain-lain yang terkait objek penelitian.¹⁵

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Jenis wawancara yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin.

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana interviewer secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan interviewer. Wawancara terpimpin disebut juga dengan interview guide. Controlled interview atau structured interview, yaitu wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang akan diteliti. Ciri pokok wawancara terpimpin ialah bahwa pewawancara terikat suatu fungsi bukan saja pengumpul data relevan dengan maksud penelitian yang telah di persiapkan, serta ada pedoman yang memimpin jalannya tanya jawab.

b. Observasi

Metode Observasi adalah metode pengamatan dan pencatatan secara sistematis, pada setiap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala gejala pada obyek penelitian.

¹⁵ *Ibid*, h. 44

Unsur yang tampak itu disebut data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara benar dan lengkap.¹⁶

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama dia itu berupa arsip-arsip dan juga buku-buku tentang pendapat teori dalil dan hukum yang berhubungan dengan penyelidikan. Jenis dokumen yang peneliti dapatkan dari buku, surat, artikel serta jurnal yang berkaitan dengan Dampak Pelatihan Kader Terhadap Kemampuan Public Speaking (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung).

5. Partisipan dan Tempat Penelitian

a. Partisipan

Partisipan merupakan seseorang yang ikut serta pada penelitian skripsi ini, partisipan terkait pada informan atau aktor yang akan di interview atau wawancara. Adapun teknik pengambilan informan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana penetapan sampel atau informan diambil dari beberapa populasi dimana populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini peneliti menetapkan 10 informan dalam penelitian ini yang sudah dijelaskan di dalam data primer.

b. Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.

6. Metode Analisis Data

Berikut merupakan teknik analisis data sebagai berikut:

a. Reduksi Data

¹⁶ Hadari Nawawi, *Instrumen Penelitian Sosial*, (Yogyakarta, Gajah Mada University, 1995), h. 74.

Reduksi data merupakan data yang diperoleh dari lapangan penelitian yang jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara rinci untuk dilakukan penyederhanaan data memfilter data-data yang ada di catatan peneliti, dari proses berlangsungnya selama pelaksanaan penelitian bahkan sebelum melakukan pengumpula data untuk didata kembali agar tidak ada kekeliruan dalam catatan yang sudah dicatat. Langkah Reduksi data ada beberapa tahap antara lain:

- 1) Mengorganisasikan data-data yang diperoleh, mengelompokkan hasil-hasil wawancara berdasarkan dengan tahapan penelitian yaitu dengan kelompok kebijakan dan peran serta meringkas data yang diperoleh dari informan atau pada saat wawancara.
- 2) Peneliti menyusun catatan-catatan berbagai hal termasuk yang berkenaan dengan aktivitas serta proses-proses sehingga peneliti dapat menemukan kelompok-kelompok dan pola-pola data. Cara yang dipakai dalam reduksi data bisa melalui seleksi yang ketat melalui ringkasan atau uraian yang singkat. Menggolongkan ke dalam suatu pola yang lebih luas dan sebagainya.
- 3) Setelah melakukan wawancara kepada informan, peneliti membuat catatan-catatan kecil (ringkasan) ini berlangsung terus menerus sehingga wawancara selesai dilakukan. Selanjutnya berdasarkan ringkasan yang dibuat tersebut, maka peneliti membuat pilihan-pilihan tentang bagian data mana yang akan dibuang dari pola yang digunakan untuk meringkas sejumlah data-data yang masih tersebar.¹⁷

b. Tahap Verifikasi Data

Pada penelitian kualitatif, verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan. Sejak pertama memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis data yang ada dilapangan dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yaitu mencari

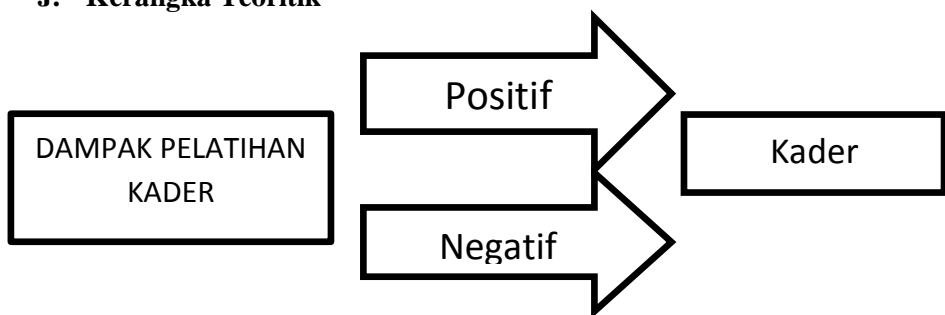
¹⁷ Hadari Nabawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Jakarta, Gadjah Mada University Press, 1998), h.133

pola tema, hubungan persamaan dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk kesimpulan yang masih bersifat stentatif. Dalam tahapan untuk menarik kesimpulan dari kategori-kategori data yang telah direduksi dan disajikan untuk selanjutnya menuju kesimpulan akhir yang mampu menjawab permasalahan yang dihadapi dalam Dampak Pelatihan Kader Terhadap Kemampuan Public Speaking (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung).

c. Tahap Penyajian Data

Penyajian data adalah suatu rakitan informasi yang memungkinkan kesimpulan penelitian dilakukan. Pada bagan ini, data yang harus disajikan telah disedehanakan dalam reduksi data dan harus ada gambaran secara menyeluruh dari kesimpulan yang diambil. Susunan kajian data yang baik adalah yang jelas sistematiknya, karena hal ini akan banyak membantu dalam penarikan kesimpulan. Adapun sajian data berupa gambar, matriks, tabel maupun bagan, selain itu data dapat ditampilkan dalam bentuk uraian atau catatan-catatan kecil yang berhubungan dengan teori penelitian.

J. Kerangka Teoritik



Menurut Rossi dan Freeman dalam Parsons dalam mengukur sebuah dampak, dibutuhkan sebuah idmetode. Berikut ini adalah metode-metode untuk mengukur sebuah dampak¹⁸ :

¹⁸ Rossi dan Freeman Parson, *Metode Pengukuran Data*, (Jakarta, Gadjah Mada University Press, 1998), h. 605

Membandingkan kondisi atau situasi atau problem sebelum program diimplementasikan dengan apa yang terjadi sesudah problem tersebut diimplementasikan.

- 1) Melakukan eksperimen untuk menguji dampak suatu program terhadap suatu tempat atau kelompok masyarakat dengan membandingkan dengan apa yang terjadi di tempat atau kelompok masyarakat lain yang belum menjadi sasaran program.
- 2) Membandingkan biaya dan manfaat yang dicapai sebagai hasil dari pengimplementasian program.
- 3) Menggunakan model untuk memahami dan menjelaskan apa yang terjadi sebagai sebuah akibat dari kebijakan atau program dimasa lalu.
- 4) Pendekatan kualitatif dan judgmental, untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan pada sebuah kebijakan dan program
- 5) Membandingkan apa yang sudah terjadi dengan tujuan atau sasaran tertentu dari sebuah program lain atau kebijakan.
- 6) Menggunakan pengukuran kinerja untuk melihat dan menilai apakah tujuan dan targetnya telah dipenuhi.

Dari gambar di atas dapat penulis jelaskan secara sederhana bahwa kemampuan public speaking kader dipengaruhi saat mereka mengikuti sebuah kegiatan pelatihan yang bersifat terukur dan terarah.

Secara teori bahwa setiap kegiatan pelatihan yang diadakan pasti memiliki tujuan (*Goals*), yang mampu memberikan pemahaman kognitifnya (IQ) bahkan mampu juga untuk mempengaruhi secara signifikan affektif serta psikomotorik seseorang mengikuti sebuah kegiatan pelatihan organisasi.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Dampak

1. Pengertian Dampak

Pengertian dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.¹⁹

Secara sederhana dampak ialah benturan yang cukup hebat antara dua hal sehingga menyebabkan perubahan yang berarti dalam sebuah momentum, dari pengertiannya juga melahirkan pengaruh positif dan negatif yang secara signifikan mempengaruhi momentum tersebut.

2. Dampak positif dan negatif

Dampak ialah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat (baik positif maupun positif).²⁰ Keinginan untuk dapat membujuk meyakinkan, mempengaruhi atau memberikan kesan terhadap orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Positif adalah kondisi psikologis yang mengutamakan kegiatan kreatif daripada kegiatan yang menjenuhkan, kegembiraan daripada kesedihan, optimisme daripada pesimisme.

Positif adalah keadaan psikologis seseorang yang berupaya melalui upaya-upaya yang sadar bila sesuatu terjadi pada dirinya supaya tidak membelokan fokus mental

¹⁹ Suharno dan Retnoningsih, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Semarang: Widya Karya, h. 243.

²⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 2003), h. 137

seseorang yang negatif. Bagi orang yang berpikiran positif mengetahui bahwa dirinya sudah berpikir buruk maka ia akan segera memulihkan dirinya. Jadi pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi

atau memberi kesan kepada orang lain dengan tujuan agar mereka mengikuti, mendukung keinginannya yang baik.

Dalam KBBI dampak negatif adalah pengaruh kuat yang bisa mendatangkan suatu akibat negatif. Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, serta mempengaruhi bisa juga memberi kesan pada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti, mendukung keinginannya.

Berdasarkan beberapa penelitian ilmiah disimpulkan bahwa negatif adalah pengaruh buruk yang lebih besar dibandingkan dengan dampak dari positifnya. Jadi dapat disimpulkan adalah keinginan supayamembujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan sebuah tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginan yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu.²¹

Analisis dampak penting yang dilakukan ini untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan di sebuah program dalam mempengaruhi dan merubah kelompok sasaran. Hal ini sesuai dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Rossi dan Freeman yang telah menyatakan, bahwa analisis pengukuran dampak berfungsi untuk memperkirakan apakah intervensi menghasilkan efek yang diharapkan atau tidak.

Lebih lanjut hal ini dilakukan untuk memperkirakan “efek bersih” dari sebuah intervensi perkiraan dampak, intervensi yang tidak dicampuri oleh pengaruh dari proses dan kejadian lain yang mungkin juga berpengaruh pada perilaku atau kondisi yang menjadi sasaran suatu program yang dianalisis. Pengukuran dan penilaian dampak dari

²¹ Ibid h. 137

sebuah program perlu dilakukan guna mengukur pencapaian dari serangkaian tujuan yang telah ditetapkan, hal ini juga berguna dalam memberikan umpan balik berupa kontribusi atau rekomendasi dalam pembuatan keputusan program dan perbaikan program di masa yang akan datang.

Menurut Rossi dan Freeman dalam Parsons dalam mengukur sebuah dampak dibutuhkan sebuah metode. Berikut ini adalah metode-metode untuk mengukur sebuah dampak:

1. Melakukan eksperimen untuk menguji dampak suatu program terhadap suatu tempat atau kelompok masyarakat dengan membandingkan dengan apa yang terjadi di tempat atau kelompok masyarakat lain yang belum menjadi sasaran program.
2. Membandingkan biaya dan manfaat yang dicapai sebagai hasil dari pengimplementasian program.
3. Menggunakan model untuk memahami dan menjelaskan apa yang terjadi sebagai sebuah akibat dari kebijakan atau program dimasa lalu.
4. Pendekatan kualitatif dan judgmental, untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan pada sebuah kebijakan dan program
5. Membandingkan apa yang sudah terjadi dengan tujuan atau sasaran tertentu dari sebuah program lain atau kebijakan.
6. Menggunakan pengukuran kinerja untuk melihat dan menilai apakah tujuan dan targetnya telah dipenuhi.

B. Pelatihan Kader

1. Bentuk Pelatihan Kader

Di dalam Himpunan Mahasiswa Islam ada dua jenis bentuk pentrainingan yang selalu diadakan pada sebuah kepengurusan baik itu training formal maupun training informal. Training formal adalah pelatihan dalam rangka pembentukan kader yang sistematis dan berjenjang.²² Di dalam nya ada tiga jenjang tahapan yakni:

²² Hasil-hasil kongres HmI ke-XXXI, Surabaya, 17 – 22 Maret 2021

a) Latihan Kader I (Basic Training)

Latihan kader 1 atau yang lumrah dikenal dikalangan kader basic training adalah proses pelatihan paling dasar untuk calon kader dalam rangka pembentukan integritas diri dari si calon kader.

Basic training adalah sebuah bentuk pengadaan atau peningkatan soft skill dasar pada kemampuan calon kader agar saat mereka selesai memiliki modal dasar dalam berpendapat dan menganalisa sebuah problem.

b) Latihan Kader II (Intermediete Training)

ialah sebuah proses pelatihakn kader tingkat menengah pada diri yang sudah menjadi kader atau lulus pada pelatihan kader I (Basic Training).

LK II adalah bentuk pelatihan tingkat lanjutan di jenjang pentrainingan formal HMI, disini para kader di tempa tidak hanya berbicara intelektualitas saja namun dari situ para kader mendapat pelatihan yang sampai berbicara pemahaman dan analisis tajam sehingga mampu melahirkan sebuah formulasi untuk sebuah peradaban yang lebih.

c) Latihan Kader III (Advance Training)

Tingkatan paling tinggi pada proses pentrainingan formal di HMI adalah kader yang diharapkan menjadi kader yang paripurna matang dalam keilmuan serta pergerakannya untuk kemaslahatan ummat dan bangsa.

Menurut Bohlander (2013) istilah pelatihan sering digunakan untuk menggambarkan setiap upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong pembelajaran di antara para anggotanya. Namun, banyak ahli membedakan antara pelatihan, yang cenderung lebih difokuskan secara sempit dan berorientasi pada masalah kinerja jangka pendek, dan pengembangan yang cenderung berorientasi lebih ke arah memperluas kemampuan

individu untuk tanggung jawab masa depan. Dua istilah ini cenderung digabungkan menjadi satu frase pelatihan dan pengembangan untuk mengenali kombinasi kegiatan organisasi yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam suatu jabatan.

Tehnik Pelatihan

Teknik pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Dalam mengadakan pelatihan dan pengembangan ada beberapa teknik yang digunakan. Beberapa teknik yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan adalah *lecture, video tape, demonstrations, role-play, on the job*, dan *case discussion* (Hasibuan, 2005: 68).

Dalam pelaksanaan *on the job training* perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Adanya pembimbing yang bertanggung jawab atas dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Tersedianya waktu yang cukup agar dapat mencapai tingkat terampil atau mahir.
- 3) Sikap, perilaku pegawai yang mendukung (antusias, rajin dan tekun).

Dalam *on the job training* ada beberapa macam teknik pelatihan. Beberapa teknik pelatihan tersebut adalah:

a. Instruksi

Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

b. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi para peserta *training*

agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

c. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Ini menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan

d. Pelatihan Jabatan

Calon karyawan dilibatkan secara langsung dibawah seorang pemimpin organisasi (yang bertugas sebagai pelatih), calon anggota organisasi tersebut dijadikan sebagai pembantu pimpinan atau pelatih

2. *Off the job training*

Pelatihan di luar kerja (*Off the job training*) adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Dalam *off the job training* ada beberapa macam teknik pelatihan. Beberapa teknik pelatihan tersebut adalah:

a. Ceramah Kelas atau Presentase Vidio

Ceramah adalah bentuk pemberian tutor yang dilakukan melalui diskusi atau ceramah. Cara ini merupakan cara tradisional dan sekaligus cara yang paling awal yang digunakan untuk memahamkan kepada para peserta *off the job training*.

b. Pelatihan Vestibule (*vestibule training*)

Pelatihan vestibule adalah pelatihan yang diberikan dalam bentuk semacam kursus yang dijalankan diluar lingkungan kerja atau organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada kursus tersebut tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan digeluti oleh para peserta *training*.

c. Simulasi

Simulasi adalah suatu proses peniruan dari suatu yang nyata beserta keadaan sekelilingnya (*state of affairs*). Aksi melakukan simulasi ini secara umum menggambarkan sifat-sifat

karakteristik kunci dari kelakuan sistem fisik atau sistem yang abstrak. Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. *Pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. *Kedua*, simulasi komputer. Metode ini sering berupa *games* atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.

d. Belajar Terprogram

Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booklet* yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.

Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booklet* yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.

Faktor penyebab perlunya pelatihan

Menurut Samsudin (2010) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pelatihan sangat penting bagi perusahaan, yakni:

1. Kualitas angkatan kerja: angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti, membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti itu berpotensi untuk dapat belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.
2. Perubahan yang cepat dan terus-menerus: Dalam keadaan yang semakin berubah saat ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
3. Masalah alih teknologi: Hambatan utama dari efektivitas proses alih teknologi adalah kekhawatiran akan perubahan dan

ketidaktahuan akan teknologi baru tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan program pelatihan.

4. Perubahan demografi: Kerjasama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka, pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis.

Teori Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Bohlander (2013:294) berpendapat pada dasarnya terdapat empat fase dalam pelatihan dan pengembangan SDM strategik:

1. Analisis Kebutuhan:

Perusahaan harus mengembangkan jenis pelatihan untuk karyawan agar tetap semakin kompetitif. Terdapatnya karyawan yang sering melakukan kegagalan secara konsisten ketika mencapai tujuan produktivitas mereka, mungkin itu menjadi sinyal bahwa perlu adanya pelatihan. Selain itu, banyak keluhan yang diterima dari pelanggan menjadi sebuah tanda bahwa pelatihan yang dilakukan tidak memadai. Terlepas dari siapa yang melakukan penilaian kebutuhan dalam suatu organisasi, hal itu harus dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan tiga jenis analisis yaitu, analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu.

a. Analisis organisasi: Analisis organisasi merupakan tahapan awal untuk mengidentifikasi permasalahan secara luas terkait dengan kebutuhan pelatihan dari organisasi. Organisasi perlu memeriksa terkait lingkungan, strategi, dan sumber daya organisasi untuk menentukan pelatihan yang tepat bagi karyawan. Isu lain yang terkait adalah seperti perubahan teknologi, globalisasi, perbaikan ulang, manajemen kualitas total yang mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Seorang pekerja yang lebih tua dan mendekati waktu pensiun maka, pekerja yang lebih muda harus dilakukan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk ditempatkan pada tempat mereka.

ketersediaan pengganti potensial dan waktu yang dibutuhkan untuk melatih adalah faktor lain yang penting dalam analisis organisasi.

- b. Analisis Tugas: Tahap kedua dalam memprediksi kebutuhan pelatihan terkait dengan ulasan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi untuk mengidentifikasi aktifitas kinerja pada pekerjaan yang khusus. Analisis tugas akan menjadi lebih detail dari pada analisis pekerjaan dimana tujuan secara keseluruhan yaitu untuk menentukan konten yang tepat bagi program pelatihan. Langkah pertama dalam analisis tugas adalah daftar semua tugas atau tugas yang termasuk dalam pekerjaan . Langkah kedua adalah mendaftar langkah-langkah yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas. Tahap terakhir yaitu, setelah pekerjaan dipahami secara menyeluruh, jenis kinerja yang diperlukan, bersama dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukannya, dapat didefinisikan. Proses menentukan apa isi dari program pelatihan harus berdasarkan studi tentang tugas dan tugas yang terlibat dalam pekerjaan. Selanjutnya, dilakukan pemetaan kompetensi yang berfokus pada pengelompokkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang dibutuhkan untuk kesuksesan, terutama untuk orientasi pengambilan keputusan dan pengetahuan insentif pekerjaan. Dalam pemetaan kompetensi ini menggambarkan mengenai kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk kinerja yang sukses dalam bekerja.
- c. Analisis individu: Selain analisis organisasi dan analisis tugas maka, di butuhkan juga analisis individu. Dimana analisis tersebut bermanfaat untuk mengetahui pelatihan yang dibutuhkan tau tidak untuk setiap karyawan. Analisis individu ini penting agar organisasi tidak salah dalam mengirimkan karyawannya untuk melakukan pelatihan. Untuk itu, perlu adanya penempatan secara spesifik untuk setiap individu mana yang membutuhkan pelatihan dan tidak karena pada dasarnya setiap individu akan

mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, membutuhkan pelatihan yang berbeda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Mendesain program pelatihan:

Tahap selanjutnya yaitu bagaimana mendesain jenis kebutuhan lingkungan pembelajaran untuk meningkatkan pembelajaran. Kesuksesan dari program pelatihan sendiri yaitu bergantung kepada kemampuan yang dimiliki organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk sumber daya manusia. Para ahli percaya bahwa untuk mendesain program pelatihan harus berfokus kepada empat isu yang berhubungan yakni: Tujuan pembelajaran untuk organisasi, kesiapan peserta pelatihan dan motivasi, prinsip pembelajaran, karakteristik pelatih.

- a. Tujuan pembelajaran untuk organisasi: Organisasi harus menggambarkan secara jelas mengenai kebutuhan pelatihan perusahaan mereka. Berdasarkan informasi tersebut perusahaan dapat menyatakan hasil yang diinginkan dari program pelatihan dengan menuliskan tujuan pembelajaran organisasi.
- b. Kesiapan peserta pelatihan dan motivasi: Seorang pelatih harus memastikan bahwa peserta memiliki latar belakang pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyerap apa yang akan disajikan kepada mereka.. Selain itu, motivasi adalah salah satu faktor lain yang penting karena peserta yang mempunyai motivasi terhadap pelatihan akan mudah untuk menyerap ilmu yang diberikan dan dapat mengimplementasikannya dalam kerja.
- c. Prinsip pembelajaran: Sebuah langkah penting dalam transisi ini adalah memberikan pertimbangan penuh segala prinsip-prinsip psikologis pembelajaran yaitu, karakteristik program pelatihan yang membantu karyawan memahami materi baru, masuk dalam kehidupan mereka sendiri, dan dapat mentransfer kembali ke pekerjaan mereka. Pelatihan yang efektif

adalah pelatihan yang mempertimbangkan berbagai prinsip seperti: menetapkan tujuan, permodelan, perbedaan individu, praktik yang aktif dan pengulangan, keseluruhan dibandingkan dengan bagian pembelajaran, kumpulan dibandingkan dengan distribusi pembelajaran, umpan balik dan penguatan.

3. Implementasi program pelatihan:

Pada tahap ini organisasi harus mampu menentukan program pelatihan yang tepat untuk karyawan dari informasi tentang kebutuhan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang akan melakukan pelatihan. Pada dasarnya pelatihan terdapat beberapa metode yang biasa digunakan yaitu, *on the job training* dan *off the job training* dan pengembangan manajemen.

4. Evaluasi program pelatihan:

Pada dasarnya organisasi dapat mengevaluasi program pelatihan dengan menggunakan empat kriteria dasar yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

- a. Reaksi: Bagaimana melihat reaksi dari peserta terkait program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini terkait apakah peserta menyukai program tersebut, apa hasil pembelajaran dari program tersebut dan apa saran yang dapat diberikan peserta terkait program yang telah diselenggarakan.
- b. Pembelajaran: Dapat mencoba untuk menanyakan terkait ilmu dan keterampilan peserta sebelum dan setelah melakukan pelatihan. Apakah terdapat sebuah perubahan yang lebih baik atau tidak. Dan bagaimana program pelatihan dapat mendukung peserta dalam pekerjaannya.
- c. Perilaku: Hal ini terkait bagaimana seorang peserta mampu mentransfer ilmu dan keterampilan yang dia miliki dari program pelatihan ke dalam tempat kerja.
- d. Hasil: Pada kriteria tersebut dapat dilihat seberapa pengaruhnya program pelatihan terhadap organisasi. Seberapa besar produktivitas kinerja karyawan meningkat, apakah laba organisasi meningkat dan berapa

biaya yang telah berkurang.

2. Tujuan Pelatihan Kader

Tujuan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) adalah “Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi oleh Allah subhanahu wa ta'ala”. Berdasarkan tujuan tersebut, maka pada hakikatnya seluruh aktivitas HMI merupakan proses pembinaan terhadap kader HMI agar setiap individu kader memiliki kualitas insan cita. Dengan demikian dapat dipahami bahwa tugas pokok HMI secara organisatoris adalah menyediakan sumberdaya manusia yang akan berperan aktif dalam kehidupan umat dan bangsa untuk mewujudkan masyarakat adil makmur yang diridhoi oleh Allah subhanahu wa ta'ala tersebut.

Penyediaan sumberdaya manusia yang berkualitas, hanya dapat dicapai melalui serangkaian usaha sistematis, terarah, dan utuh-mensyeluruh, diistilahkan dengan perkaderan. Secara sederhana pengertian dari perkaderan adalah serangkaian usaha organisasi yang dilakukan secara sadar, sistematis, dan terus-menerus untuk pembentukan dan pengembangan diri dan karakter kader, supaya memiliki kepribadian kader sebagaimana yang diharapkan, yaitu Insan Cita. Dan yang dimaksud dengan kader adalah sekelompok orang yang terorganisir secara terus menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang lebih besar.

Untuk memberikan sebuah acuan dan arahan dalam sebuah pelaksanaan perkaderan agar sistematis, diperlukan suatu pedoman yang memuat konsep perkaderan untuk mengatur dan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan perkaderan secara komprehensif,

diantaranya meliputi: landasan/dasar, prinsip, ruang lingkup, pola, pengelolaan, dan monitoring evaluasi. Pedoman ini merupakan acuan umum dan arah perkaderan bagi seluruh elemen HMI dalam pelaksanaan perkaderan guna membentuk kepribadian kader sesuai yang dicita-citakan.

Basic Training (LK I) fokus terhadap penanaman nilai-nilai Ke-Islaman maupun nilai-nilai kebangsaan. Untuk lebih efektifnya penanaman nilai-nilai tersebut, maka diberikan bobot penilaian seperti afektif dengan angka 40 persen, kognitif 30 persen, psikomotor 30 persen. Maka perlunya penanaman nilai-nilai ke-Islaman yang ada di HMI. Jadi di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) itu memiliki dua tujuan, yang pertama menjadi kader umat yaitu orang-orang yang paham dengan ke-Islaman dan paham tentang segala sesuatu yang ada dalam Islam, baik itu syariat, hakikat, tarikat, marifat dan lain sebagainya.

Hal itu sesuai dengan tujuan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yaitu terbinanya insan akademis pencipta pengabdian yang bernaftakan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang di ridhoi Allah SWT. Setelah itu tujuan HMI adalah kebangsaan, yaitu menjadi kader bangsa, yang artinya menjaga stabilitas bangsa. Ketika terjadi kejangalan yang ada di bangsa itu sendiri, maka kader HMI harus turun dalam membela nilai-nilai kebangsaan.

Maka perlunya penanaman nilai-nilai ke-Islaman dan kebangsaan yang ada di HMI. Fenomena hari ini setelah kader hmi yang lulus *Basic Training* (LK I), banyak kader-kader itu yang tidak aktif, hanya sebagian saja yang bisa dikatakan aktif. Adapun yang aktif mereka itu mau berproses lebih lanjut di HMI itu sendiri seperti mereka mau belajar bersama seniornya untuk mencari ilmu serta menambah wawasannya. Mencari ilmu di HMI dengan cara membaca buku, berdiskusi, melakukan *follow up* materi yang ada di HMI dan juga bisa melalui lembaga-lembaga *Training*.

C. Public Speaking

1. Definisi Public Speaking

Istilah public speaking berawal dari ahli retorika yang mengatakan bahwa retorika adalah merupakan seni (keahlian) berbicara atau berpidato yang berkembang sejak abad sebelum masehi. Secara sederhana, public speaking dapat diartikan sebagai proses berbicara kepada sekelompok orang dengan tujuan untuk memberikan informasi, mempengaruhi (mempersuasi) dan menghibur audiens. Banyak orang mengakui bahwa berbicara di muka umum merupakan sebuah keterampilan yang penting dalam hidup sehari-hari maupun dalam kerja. Beberapa pengertian para ahli tentang public speaking yakni :

- a) James A. Winans dalam bukunya “ public speaking ” (1917) menggunakan psikologi Williams James dan E.B Tichener, Buku Ajar Public Speaking sesuai teori James, tindakan ditentukan dari perhatian, Winans mendefinisikan persuasi sebagai “proses menumbuhkan perhatian”. Pentingnya membangkitkan emosi melalui motif-motif psikologi seperti kepentingan pribadi, kewajiban sosial dan kewajiban agama. Winans adalah pendiri Speech Communication Association of America (1950).²³
- b) Ys Gunadi
 Dalam Himpunan Istilah Komunikasi : public speaking adalah komunikasi yang dilakukan secara lisan tentang sesuatu hal atau topik dihadapan banyak orang. Tujuannya antara lain untuk mengajak, mempengaruhi, mendidik, mengubah opini, memberi penjelasan, dan memberikan informasi kepada masyarakat di tempat tertentu.²⁴

²³ Kulsum. Nieke Monika, *Modul Public Speaking*, (Jakarta, Universitas Nasional, 2017) h, 5

²⁴ Jalaluddin Rahmat, *Retorika Modern Pendekatan Praktis*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 1994), h, 5

- c) Menurut Webster's Third New International Dictionary, Public speaking adalah :
- a) The act of process of making speeches in public
 - b) The art of science of effective oral communication with an audience.²⁵

Dengan demikian, public speaking dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan menyampaikan pesan secara lisan dari pembicara tertentu kepada audien tertentu public, dalam konteks yang formal dan telah direncanakan sebelumnya. Mempelajari lebih dalam public speaking tentu tidak dapat dilepaskan dari unsur-unsur yang berbeda disekitarnya.

2. Unsur-unsur Public Speaking.

Unsur-unsur komunikasi secara umum juga berlaku bagi public speaking karena public speaking ini salah satu bentuk dari komunikasi kelompok. Adapun unsur-unsur dalam public speaking adalah sebagai berikut:

a) Pembicara

Dalam proses komunikasi pasti terjadi penyampaian pesan dari seorang pembicara sekelompok pendengar. Baik ketika berbicara pada 10, 20, 30, 100, bahkan 500 pendengar, pembicara menjadi kunci utama yang harus dipenuhi oleh seseorang pembicara adalah menyampaikan sebuah pesan yang dapat dimengerti oleh pendengarnya. Hal ini pun, berarti pembicara harus membuat audiens melibatkan pikiran dan perasaan mereka. Pengenalan terhadap si pendengar, merupakan hal kritis dalam persiapan, serta dari sepanjang penyampaian sebuah pembicaraan. Pembicaraan saat mengenai kehidupan sosial kampus misalnya, akan berbeda sebagai pendengar untuk calon kader dibandingkan dengan orang alumnus.

²⁵ Widayanto Bintang, *Powerfull Public Speaking*, (Yogyakarta: Andi, 2014), h,

Walaupun pokok pembicaraannya juga sama, hakikat dari pendengar akan mempengaruhi mereka ini bagaimana menjelaskan dan merancang nada atau sikap pembicara. Dalam mempersiapkan isi pembicaraan pembicara akan menganalisis para pendengar dan mencoba memenuhi faktor apa yang diinginkan atau diharapkan oleh pendengar secara tepat.

Selain itu, tanggapan pendengar selama pembicara berlangsung, misalnya akan ditandai dengan cirikerutan dahi, gelengan kepala, tampak bingung, mengharuskan pembicara memodifikasikan agar materikunci pembicaraan diorganisir, disusun dan dibahas untuk menanggapi keinginan pendengar. Sebagai pembicara, seharusnya melihat keberagaman yang luas dari pendengar, laki-laki, serta perempuan, perbedaan usia, suku, kelompok etnis, kebangsaan, agama, kesamaan dalam ekonomi, dan kemampuan fisik.²⁶

b) Pesan

Pesan adalah merupakan seperangkat lambang bermakna yang disampaikan kepada komunikator. Pesan adalah isi yang dikomunikasikan si pembicara dan pendengar terdiri dari pesan verbal serta

non verbal. Bahasa adalah pesan verbal sementara pesan non verbal terdiri dari nada suara kontak

mata, ekspresi wajah, gerak tubuh, postur tubuh serta penampilan. Idealnya, baik dia pesan verbal maupun non verbal itu melengkapi dan bekerja bersama secara seimbang. Bila tidak maka mereka pendengar akan memilih apakah dia akan menerima pesan verbal atau non verbal.

Untuk mengatasi hal ini, maka seorang pembicara harus memastikan terlebih dulu bahwa isyarat non verbal yang disampaiannya mendukung pesan verbal yang diucapkannya.²⁷

²⁶ Nurudin, *Pengantar Komunikasi Massa*, Cet Ke 2, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h, 95

²⁷ Onong .Uchjana Effeandy, *Ilmu Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h, 18

c) Pendengar

Seorang Pendengar adalah penerima pesan yang dikirimkan oleh pembicara. Meskipun, seseorang pembicara berbicara dengan lancar dan dinamis namun ukuran kesuksesan sebuah public speaking adalah bila pendengar menerima dan memaknai isi pesan yang disampaikan dengan tepat.²⁸

Kegagalan dari sebuah proses komunikasi dapat disebabkan karena si pembicara maupun pendengar. Meskipun pembicara adalah sebagai elemen utama, pendengar juga memainkan peranan lumayan penting. Pendengar yang baik adalah pendengar yang dapat mendengarkan pesan yang disampaikan dengan pikiran terbuka, menahan diri untuk menilai seorang pembicara tanpa mendengarkan secara seksama.

d) Percaya Diri

Rasa kepercayaan diri yang tinggi dari seorang komunikator menjadi salah satu unsur yang penting pada sebuah momentum public speaking, hal inilah yang menjadi faktor penentu pada tingkat keberhasilan komunikator dalam menyampaikan pesan, faktor kepercayaan diri pada diri komunikator dapat berasal dari pendidikan yang mmpuni sehingga dapat memberikan wawasan yang luas serta jam terbang yang tinggi juga.²⁹

e) Medium

Medium adalah sarana yang dipakai untuk menyampaikan sebuah pesan. Sebuah pidato ini dapat disampaikan pada pendengar dalam berbagai cara contohnya: melalui suara, radio, televisi, pidatodepan publik (public address) dan multimedia. Pengirim pesan akan memilih saluran atau medium tergantung dari situasi. Tujuan yang hendak dicapai dan jumlah penerima pesan yang akan hadapi Saat untuk berbicara di depan rekan rekan kerja, medium yang digunakan dapat

²⁸ Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2014) h, 95

²⁹ Nurudin, *Pengantar Komunikasi Massa*, Cet Ke 2, h 96

t berbentuk publicaddress. Medium akan efektif apabila didukung oleh format ruangan dan akustik yang baik.³⁰

3. Metode Public Speaking.

Untuk dapat memperoleh kemampuan public speaking yang baik pun harus juga disertai oleh metode yang tepat pula, agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Adapun metode public speaking itu terdiri tiga macam yaitu:

a. Metode Manuskrip

Naskah dibuat tertulis secara lengkap dan sesuai dengan apa yang akan disampaikan pada publik. Pembicara mengembangkan gagasan-gagasannya dalam kalimat-kalimat atau alinea-alinea.³¹

Metode ini dipergunakan pada pembicara yang membutuhkan ketelitian misalnya saat momen acara resmi mengenai persoalan politik, pengumuman, atau ulasan teknik.

Terdapat beberapa kerugian pada saat akan pemakaian metode ini kita tidak dapat menyesuaikan diri dari situasi saat bicara di depan khalayak. Mungkin pendengar menghargai apa yang anda bicarakan, tidak merasa diajak berbicara secara langsung. Membaca naskah dapat menjadi monoton dan suara anda hanya bergerak dalam tangga yang sama. Apabila anda tidak menguasai apa yang anda baca, anda tidak dapat memandang pendengar dan menatap wajah mereka, sehingga metode ini ada kekuatan dan kelemahannya sebagai berikut:

Kekuatan metode ini:

Semua keinginan pembicara terungkap dengan lancar, tidak terjadi pengulangan.

- 1) Rangkaian gagasan dari awal sampai akhir tidak terlupakan.

³⁰ Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, h, 97

³¹

- 2) Pembuatan naskah yang diucapkan cocok untuk pembicara pemula

Kelemahannya:

Kurang komunikatif sebab pembicara hanya sebentar-sebentar memandang pendengar.

- 1) Ada kesan penyampaian naskah terasa kaku, bahkan tanpa penghayatan.
- 2) Tidak dapat menyesuaikan dengan situasi dan reaksi pendengar dan juga tidak menarik.

b. Metode Spontanitas (Impromptu)

Pidato mendadak seperti ini meliputi pidato untuk audiensi tanpa dijadwalkan terlebih dahulu dan tanpa persiapan atau latihan sebelumnya³² Sepertinya tidak ada nilai yang bagus atau penyelamatan dalam pidato mendadak. Tapi tidak ada yang jauh dari kebenaran. Begitu sudah menguasai metode ini bisa saja mengubah cara anda melihat diri sendiri dan bagaimana anda berkomunikasi dengan orang lain, selain itu jika sudah terbiasa tingkat kepercayaan diri juga meningkat.³³

Kekuatan metode impromptu :

Kadang terasa lebih segar

- 1) Dan metode ini lebih menarik apabila dalam penyampaian itu banyak digunakan improvisasi

Kelemahannya:

- 1) Tidak lancar, bahkan kacau bagi pembicara pemula, dan keluar suara em.. em.. dst.
- 2) Kemungkinan gagal total, dan anda diam seribu bahasa, tidak dapat meneruskan.

c. Metode Menjabarkan Kerangka (Ekstemporer)

Dari tiga metode di atas, metode ekstemporer ini mungkin merupakan jenis metode terbaik, sebagian besar persentasi publik ka

³²

Randy Fujishin, Smart Public Speaker Seni Berbicara Di Muka Umum, (Jogyakarta: Diglossia Media, 2009) h 55.

³³ Ibid, h 56

rena memanfaatkan aspek terbaik dari ketiga cara lain dengan menyeimbangkan kelemahan semuanya. Pembicara menyiapkan pokok pidato, kemudian menyusun dalam bentuk kerangka pidato. Selain itu pula, pembicara membuat catatan khusus yang diperlukan dalam berpidato, misalnya yang dicatat, ayat-ayat, undang-undang, data, angka-angka yang sulit diingat.

Saat sedang berpidato kerangka itu bisa dikembangkan secara langsung, dan catatan itu dapat dilihat setiap saat diperlukan. Berpidato dengan jenis ini sangat dianjurkan karena sifatnya yang sangat fleksibel. Kemudian isi pidato yang disampaikan juga secara runtut.

Kemudian terdapat suatu elemen penting yang dimaksud dalam rangka untuk membangun strategi komunikasi menurut Sukarni (2012: 1) mencakup hal-hal berikut.

- 1) Mendefinisikan dan memformulasikan sasaran komunikasi dengan menerapkan sistem Formulasi SMART, yaitu *specific, Measurable, Appropriate, Realistic, dan Temporal* (dalam kurun waktu tertentu) digunakan dalam program kesadaran tentang implementasi kebijakan yang akan dilaksanakan.
- 2) Memilih kelompok target. Dalam pemilihan kelompok target, terdapat dua kelompok target yaitu *primary target groups*, dan *secondary target groups*.

- 3) Membuat pesan kunci/ *key messages*

Bagi kelompok target dengan mempertimbangkan alasan dilaksanakannya program, tujuan perubahan tingkat pengetahuan kelompok target dan bagaimana cara melakukan pesan yang disampaikan. Selanjutnya Menurut Arifin (1984) juga terdapat empat elemen yang merupakan inti dari penyusunan strategi komunikasi, yakni sebagai berikut:

- a) Mengenal sasaran komunikasi

Menentukan segmentasi khalayak dalam suatu program yang bermanfaat dalam berbagai aspek, sebagai berikut yaitu kajian informasi, eksperimen dan rekap hasil.

- b) Menyusun pesan

Dalam penyusunan pesan yang harus melekat ke segala bidang, dalam penyusunan pesan harus melihat dari isi

dan juga karakter pembuatan pesan.

c) Seleksi penggunaan media

Dalam menggunakan alat komunikasi penyalur informasi harus memperhatikan beberapa hal agar tidak merugikan pihak lain.

d) Menetapkan Metode Pesan komunikasi mempunyai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dipahami bahwa elemen dalam sebuah strategi komunikasi harus ada dan difokuskan pada upaya mendukung ketercapaian target bahwa semua pesan harus sampai pada pihak komunikator.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Aly, 2017, *Pengembangan Pembelajaran Karakter*, (Surakarta: UMS).
- Muchriji Moerdiono, Mochamad Ade Komarudin, *HMI Menjawab Tantangan Zaman*, (Jakarta : Gunung Kulabu).
- Kartono Kartini, 2011, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali pers).
- Hendro Puspito, 1997, *Pengantar Sosiologi*, (Yogyakarta, Yayasan Kanisius).
- Agussalim Sitompul, 2008, *Sejarah dan Perjuangan HMI (1947-1975)*, (Jakarta, CV Misaka Galiza).
- Agussalim Sitompul, 1995, *Historiografi HMI 1947-1993*, (Jakarta, Penerbit Intermedia).
- Budi Ryioko, 2008, *Kumpulan Materi HMI* (Palembang, HMI cabang Palembang).
- Mohalli dkk, 2016-2017, *Basic Training: panduan untuk kader HMI*, (Ciputat, Bidang PA HMI Cabang Ciputat).
- M.S Kaelan, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta, Paradikma).
- Narbuto Cholid dan H. Abu Ahmadi, 1997, *Metodologi Penelitian*, (Bumi Aksara, Jakarta).
- M.Iqbal Hasan, 2002, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2002).

Kontjaraningrat, 1981, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, Gramedia).

Hadari Nawawi, 1995, *Instrumen Penelitian Sosial*, (Yogyakarta, Gajah Mada University).

Hadari Nabawi, 1998, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Jakarta, Gajah Mada University Press).

Rossi dan Freeman Parson, 1998, *Metode Pengukuran Data*, (Jakarta, Gajah Mada University Press).

Suharno dan Retnoningsih, 2000, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya).

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2003 *Kamus lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka).

Nieke Monika Kulsum, 2017, *Modul Public Speaking*, (Jakarta, Universitas Nasional).

Rahmat Jalaluddin,
1994, *Retorika Modern Pendekatan Praktis*, (Bandung; Remaja Rosda Karya).

Bintang Widayanto, 2014, *Powerfull Public Speaking*, (Yogyakarta: Andi).

Nurudin, 2007, *Pengantar Komunikasi Massa*, Cet Ke 2, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).

Uchjana Effeandy Onong,
2007, *Ilmu Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya).

Dedy Mulyana, 2014, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung: Remaja Rosda Karya).

Nurudin, *Pengantar Komunikasi Massa*, Cet Ke 2.

Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*.

Oli

Helena, 2008, *Public Speaking*, Cet. Ketiga (Jakarta: PT Macan a Jaya Cemerlang).

Fujishin

Randy,

2009, *Smart Public Speaker Seni Berbicara Di Muka Umum*, (Jogyakarta: Diglossia Media).

Hadi Satiawan, Dimas Pajar Kasih, Asri Maharani, Prananda Dwi Marta dan Resi Syaputra *Sejarah Perjalanan HMI Cabang Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: HMI Cabang Bandar Lampung Press, 2015).

Agussalim Sitompul, 1997, *Citra HMI*, (Yogyakarta, Aditya Media).

Agussalim Sitompul, 2008 *Sejarah dan Perjuangan HMI (1947-1975)*, (Jakarta, CV Misaka Galiza).

Agussalim Sitompul, 1995 *Historiografi HMI 1947-1993*, (Jakarta, Penerbit Intermedia).

Hasil-Hasil Kongres HMI XXIX, (Pekanbaru, 22 November- 5 Desember 2016).

Hasil-hasil konfercab Hmi ke-XLI, bandar lampung 1-9 November 2020.

Hasil-hasil kongres Hmi ke-XXXI, Surabaya, 17 – 22 Maret 2021.

MA Silmi, Quo Vadis HMI Bandar Lampung, Lampung Post , 27 Januari 2016.

Bagan *Struktur HMI Komisariat Ushuluddin 2020*.

Dokumentasi Konsideran Rapat Anggota Komisariat Tugas Pokok dan Fungsi Pengurus HMI Komisariat ushuluddin IAIN Raden Intan Lampung, dicatat pada tanggal 18 juli 2020.

AD ART HMI Pasal 1 AD HMI

Anggara Dwi Putra dan dkk, 2016 *Pedoman Pelaksanaan Maperca HMI CBL*, (Bandar Lampung, BPL HMI CBL).

Hasil wawancara kepada (Prengki Adian Putra) sebagai Wasekum Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan dan Kepemudaan (PTKP 2019-2020) HMI Cabang Bandar Lampung, wawancara pada tanggal 25 September 2021, Pukul 21.30 WIB.

Prengki Adian Putra, Wawancara pada tanggal 24 Februari 2022 (HMI Cabang Bandar Lampung Kom.Ushuluddin).

Hasil wawancara kepada (Tohir Bahnan) sebagai Ketua Umum Hmi komisariat ushuluddin priode sekarang wawancara pada tanggal 25 September 2021 pukul 20.15 WIB.

Hasil wawancara kepada (Tohir Bahnan) sebagai Ketua Umum Hmi komisariat ushuluddin priode sekarang wawancara pada tanggal 19 Februari 2022 pukul 20.30

Hasil wawancara kepada (Rizki Ramadhon) sebagai BPL dari Hmi komisariat ushuluddin wawancara pada tanggal 3 Maret 2022 pukul 22.55 WIB.

Hasil wawancara kepada (Rizki Ramadhon) sebagai BPL dari Hmi komisariat ushuluddin wawancara pada tanggal 3 Maret 2022 pukul 23.10 WIB.

Hasil wawancara kepada (Khafrawi Jaya) sebagai Koor SC dari Hmi komisariat ushuluddin wawancara pada tanggal 4 Maret 2022 pukul 16.45 WIB.

Hasil wawancara kepada (Suhelda Yuliana) sebagai pengurus Badan Pengelola Latihan HMI priode sekarang wawancara pada tanggal 30 Maret 2002 pukul 17.25 WIB.

Hasil wawancara kepada (Suci Ariamita) sebagai kabid PPPA HMI Komisariat Ushuluddin priode sekarang wawancara pada tanggal 30 Maret 2002 pukul 17.25 WIB.

Hasil wawancara kepada (Tohir Bahnan) sebagai Ketua Umum HmI komisariat ushuluddin priode sekarang wawancara pada tanggal 02 April 2021 pukul 16.45 WIB.

Hasil wawancara kepada (Ajeng Gayatri) sebagai Sektretaris Umum HmI komisariat ushuluddin priode sekarang wawancara pada tanggal 25 Maret 2022 pukul 16.35 WIB.

Hasil wawancara kepada (Toto Iswanto) sebagai Wakil Ketua Bidang PTKP HmI komisariat ushuluddin priode sekarang wawancara pada tanggal 29 Maret 2022 pukul 20.48 WIB.

Hasil wawancara kepada (Tohir Bahnan) sebagai Ketua Umum HmI komisariat ushuluddin priode sekarang wawancara pada tanggal 12 April 2022 pukul 19.55 WIB.