

**EVALUASI TERHADAP PROGRAM PELATIHAN  
KETERAMPILAN PADA INSTITUT KEMANDIRIAN  
DOMPET DHUFAFA TANGERANG**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



Oleh:

Habibullah Mustafa

NIM. 1112053000008

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS ILMU DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH  
JAKARTA  
2017 M / 1438 H**

**EVALUASI TERHADAP PROGRAM PELATIHAN  
KETERAMPILAN PADA INSTITUT KEMANDIRIAN  
DOMPET DHUAFA TANGERANG**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

**Habibullah Mustafa**

**NIM. 1112053000008**

Dibawah Bimbingan,



**Drs. Sugiharto, MA**

**NIP. 1966080619960331001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS ILMU DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH  
JAKARTA  
2017 M / 1438 H**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata I di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Jakarta, 10 Januari 2017



Habibullah Mustafa

## PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul “EVALUASI TERHADAP PROGRAM PELATIHAN KETERAMPILAN PADA INSTITUT KEMANDIRIAN DIMPET DHUFAFA TANGERANG” telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (UIN) Jakarta pada tanggal 12 Januari 2017. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Program Studi Manajemen Dakwah, Konsentrasi Manajemen Zakat, Infak, Sedekah, Wakaf (MZISWAF).

Jakarta, 12 Januari 2017

### Sidang Munaqasyah

Ketua Merangkap Anggota

**Drs. Cecep Castrawijaya, MA**

NIP. 19670818 199803 1 002

Sekretaris Merangkap Anggota

**Ahmad Fatoni, S.Sos.I**

Anggota,

Penguji I

**Ir. Noor Bakti Negoro, S.E, M.Si**

NIP. 19650301 199903 1 001

Penguji II

**Muammar Aditya, S.E, M.Ak**

NIP. 19811009 201101 1 003

Pembimbing

**Drs. Sugharto, MA**

NIP.196608061996031001

## ABSTRAK

**Habibullah Mustafa, NIM: 1112053000008, Evaluasi Terhadap Program Pelatihan Keterampilan Pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang, dibawah bimbingan Drs. Sugiharto, MA**

Permasalahan kemiskinan masih menjadi momok yang besar bagi bangsa kita Indonesia. Dalam Islam diberikan sebuah jalan keluar untuk mengatasi permasalahan kemiskinan ini yakni dengan berzakat. Zakat merupakan salah satu instrumen pemerataan pendapatan. Zakat yang dikelola dengan baik, mendorong pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pendapatan. Pada umumnya zakat yang ditunaikan bersifat konsumtif yaitu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun ini tidaklah cukup karena zakat yang diberikan itu akan dimanfaatkan untuk kebutuhan sehari-hari dimana akan segera habis, dan kemudian si mustahiq akan kembali hidup dalam keadaan fakir dan miskin. Oleh karena itu muncul istilah zakat produktif agar dapat memberikan dampak dan nilai manfaat dalam jangka panjang pada diri mustahik. Institut Kemandirian Dompot Dhuafa adalah sebuah lembaga yang memiliki tujuan yakni mengentaskan kemiskinan dan pengangguran yang ada di Indonesia. Mengadakan berbagai pelatihan keterampilan yakni: pelatihan otomotif sepeda motor, pelatihan teknisi Handphone, pelatihan fashion, pelatihan salon muslimah, pelatihan mengemudi, pelatihan IT komputer secara gratis yang mana pelatihan ini hanya dikhususkan untuk masyarakat yang tidak mampu secara ekonomi. Oleh karena itu, penyaluran dana zakat produktif yang diberikan bukan berupa dana secara tunai yang diberikan secara langsung kepada penerima manfaat.

Berdasarkan latar belakang tersebut timbul pertanyaan penelitian. Bagaimana mekanisme dan operasional pada program pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa ? Bagaimana dampak penerima manfaat sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa ?. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif yakni prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang objek berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati guna mendapatkan data-data yang di perlukan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang telah mencapai target dan tujuannya dalam program pelatihan keterampilan yang diperuntukkan bagi mustahik zakat. Tercatat sebanyak 1,118 orang penerima manfaat Hal ini terlihat dari kemampuan dan perubahan yang signifikan dalam diri alumni, dan diperkuat dengan pernyataan staf yang bersangkutan, dimana mereka menyatakan bahwa hampir semua dari peserta yang telah lulus dari Institut Kemandirian Dompot Dhuafa ini telah bekerja dan membuka usaha sendiri.

**Kata Kunci:** Evaluasi, Program Pelatihan Keterampilan.



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah Wa Syukurillah.* Segala puji penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat kemudahan, kelancaran, rahmat serta hidayah yang telah senantiasa Allah SWT limpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Shalawat beriringkan salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa selalu berjuang hingga akhir hayatnya untuk menegakkan Agama Islam *rahmatan lil'alamin* di muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini bukan hanya hasil jerih payah penulis semata, namun melibatkan banyak pihak yang telah dengan senang hati memberikan bantuan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, mengorbankan tenaga, pikiran, waktu dan perasaan. Dalam kesempatan ini, penulis bermaksud untuk menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Dekan Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FIDIK) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Dr. H. Arief Subhan, MA.
2. Wakil Dekan I Bidang Akademik FIDIK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Suparto, M.Ed, Ph.D, Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum FIDIK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Dr. Raudonah, M.Ag, dan Wakil Dekan III

Bidang Kemahasiswaan FIDIK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Dr. Suhaimi, M.Si, Alumni, dan kerjasama Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

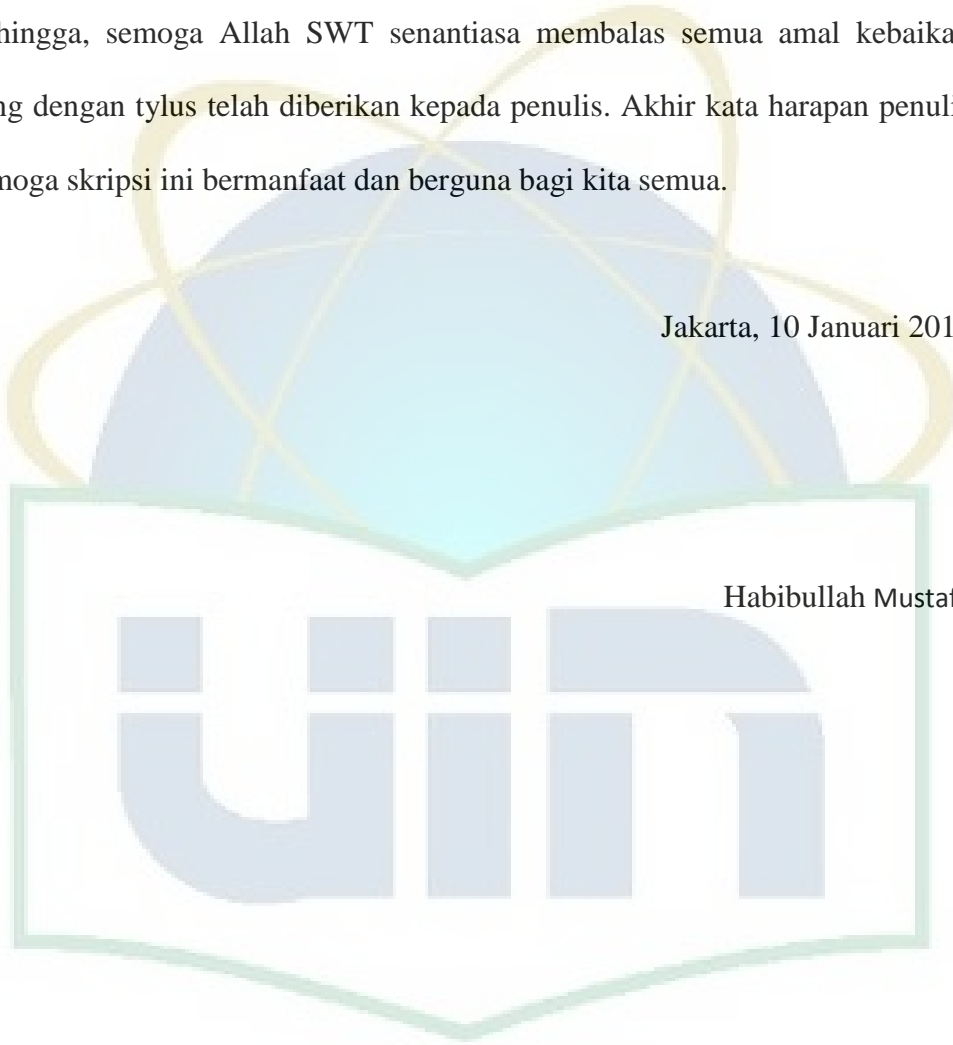
3. Ketua Jurusan Manajemen Dakwah (MD) Drs. Cecep Castrawijaya. MA, dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah (MD) Drs. Sugiharto, MA, sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah rela meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk membimbing, memberi motivasi, arahan, saran, dan kritikan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dosen Pembimbing Akademik Drs. Study Rizal. Lk. MA yang telah memberikan bimbingan untuk memilih judul skripsi.
5. Para Dosen Jurusan Manajemen Dakwah (MD) dan Konsentrasi Manajemen Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf (MZISWAF) atas semua ilmu yang telah diberikan.
6. Direktur, Wakil Direktur, Staf dan seluruh Amil Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, khususnya Zainal Abidin selaku President Director dan Verry Aria Firmansyah selaku Managing Director Institut Kemandirian Dompot Dhuafa yang rela meluangkan waktu dan pikirannya untuk penulis.
7. Ayah tercinta (Kamal Mustafa) dan Ibu terkasih (Masni) yang selalu memberikan motivasi dan semangat, mengorbankan segala-galanya baik itu waktu, tenaga, pikiran serta doa tiada henti, yang senantiasa selalu mengiringi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kawan-kawan seperjuangan di kelas MD-A dan konsentrasi Manajemen Zakat, Infaq, Sedekah, dan Wakaf (MZISWAF) angkatan 2012 yang telah

banyak berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, serta menjadi teman diskusi penulis selama perkuliahan, serta berbagai pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Tiada kata-kata yang dapat penulis ucapkan kecuali terimakasih yang tak terhingga, semoga Allah SWT senantiasa membalas semua amal kebaikan yang dengan tulus telah diberikan kepada penulis. Akhir kata harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Jakarta, 10 Januari 2017

Habibullah Mustafa





## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I   PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Pembatasan dan Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian ...	6
D. Metodologi Penelitian .....	7
E. Tinjauan Pustaka .....	12
F. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II   LANDASAN TEORI</b>	
A. Evaluasi Program.....	16
1. Pengertian Evaluasi Program .....	16
2. Fungsi Evaluasi .....	19
3. Tujuan Evaluasi.....	21
4. Langkah-Langkah Evaluasi.....	23
5. Model-Model Evaluasi.....	25
B. Pelatihan.....	27
1. Pengertian Pelatihan.....	27
2. Jenis-jenis Pelatihan.....	31
3. Unsur-unsur Pelatihan.....	32
4. Manfaat Pelatihan.....	35

C. Keterampilan .....	38
1. Pengertian Keterampilan .....	38

### **BAB III GAMBARAN UMUM**

A. Sejarah Berdiri dan Latar Belakang Institut Kemandirian Dompot Dhuafa .....	40
B. Struktur Organisasi .....	43
C. Visi dan Misi .....	44
D. Tujuan dan Target .....	44
E. Kerjasama .....	44
F. Persyaratan Peserta .....	45
G. Program Institut Kemandirian Dompot Dhuafa .....	46
H. Fasilitas Pendidikan .....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Mekanisme Operasional Pelatihan Keterampilan pada Institut Kemandirian .....	48
1. Evaluasi Input Program Pelatihan Keterampilan .....	48
2. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan .....	55
3. Evaluasi Hasil Pelatihan Keterampilan .....	58
B. Evaluasi Dampak Sebelum dan Setelah Mengikuti Pelatihan .....	61

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Zakat merupakan salah satu instrumen pemerataan pendapatan. Zakat yang dikelola dengan baik, mendorong pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pendapatan, *economic growth with equity*, yang diterima oleh golongan ekonomi lemah, memiliki implikasi positif terhadap meningkatnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produksi.<sup>1</sup>

Dalam sebuah hadis masyhur riwayat al-Ashbahani, Rosulullah SAW menyatakan, “*Sesungguhnya Allah SWT telah mewajibkan atas hartawan Muslim suatu kewajiban zakat yang dapat menanggulangi kemiskinan. Tidaklah mungkin terjadi seorang menderita kelaparan dan kekurangan pakaian, kecuali oleh sebab kebakhilan yang ada pada hartawan Muslim. Ingatlah Allah SWT akan melakukan perhitungan yang teliti dan meminta pertanggung jawaban mereka dan selanjutnya akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih*”.

*Hadits* tersebut paling tidak memberikan dua petunjuk dan isyarat. *Pertama*, kemiskinan dan kefakiran pada umat bukanlah semata-mata karena kemalasan mereka dalam bekerja, akan tetapi juga akibat dari pola kehidupan yang timpang, pola kehidupan yang tidak adil, dan merosotnya

---

<sup>1</sup> Lili Bariadi, dkk. *Zakat dan Wirausaha* (Jakarta: CED 2005) hal 15.

rasa kesetiakawanan diantara sesama umat, terutama dari golongan *aghniya* terhadap kelompok dhuafa.

Dalam kaitan ini menarik sekali pernyataan dari Susan George serta Lapoe dan Colin bahwa penyebab utama kemiskinan adalah ketimpangan sosial ekonomi karena adanya sekelompok kecil orang yang hidup mewah diatas penderitaan orang banyak, dan bukannya diakibatkan oleh semata-mata kelebihan jumlah penduduk (*over population*). *Kedua*, sesungguhnya jika zakat, infak dan sedekah dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan ditata dengan baik, maka akan mampu menanggulangi, atau paling tidak, memperkecil masalah kemiskinan dan kefakiran yang kini dihadapi sebagian umat.<sup>2</sup>

Hingga detik ini, permasalahan kemiskinan masih menjadi momok yang besar bagi bangsa kita Indonesia. Berbagai cara telah dilakukan oleh pemerintah untuk menanggulangi permasalahan kemiskinan ini namun lajunya kemiskinan tak pernah dapat dihentikan serta diiringi dengan cepatnya pertumbuhan populasi di Indonesia semakin membuat pemerintah kualahan.

Data hasil sensus penduduk dari BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2010 jumlah penduduk Indonesia sebanyak 237.641.326 jiwa dan 85% dari penduduk Indonesia adalah orang Islam. Dalam Islam di anjurkan untuk berzakat guna untuk pemerataan pendistribusian ekonomi

---

<sup>2</sup> Didin Hafidhuddin dkk, *Reinterpretasi Pendayagunaan ZIS* (Jakarta: PIRAMEDIA, 2004) hal 163-164.

agar adil, sehingga zakat mempunyai andil dalam upaya memerantas permasalahan kemiskinan yang menjamur di Indonesia.

Pada umumnya zakat yang ditunaikan bersifat konsumtif yaitu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, menutupi kebutuhan makanan dan sandang. Namun jika dipikir lebih panjang hal ini kurang membantu untuk jangka panjang. Karena zakat yang diberikan itu akan dimanfaatkan untuk kebutuhan sehari-hari dimana akan segera habis, dan kemudian si mustahiq akan kembali hidup dalam keadaan fakir dan miskin. Oleh karena itulah maka muncul istilah zakat produktif agar dapat memberikan dampak dan nilai manfaat dalam jangka panjang pada diri para mustahiq zakat.

Zakat produktif bukan istilah jenis zakat seperti halnya zakat mal dan zakat fitrah. Zakat produktif adalah bentuk pendayagunaan zakat. Jadi, pendistribusiannya bersifat produktif yaitu untuk menambah atau sebagai modal usaha mustahiq. Bahwa mustahiq harus mengembalikan modal usaha, itu sifatnya sebagai strategi untuk mengedukasi mereka agar bekerja keras sehingga usahanya berhasil. Sesungguhnya pengembalian itu menjadi infaq dari hasil usaha mereka, kemudian digulirkan lagi kepada mustahiq lain. Dengan demikian, pemetik manfaat zakat itu semakin bertambah.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> <http://baznasgresik.com/mengembangkan-dana-zis-yang-lebih-produktif/>, di unggah pada 11-4-2016 pada jam 14.10 WIB

Potensi zakat untuk pemberdayaan ekonomi dengan berupaya menciptakan iklim masyarakat yang berjiwa wirausaha akan terwujud, apabila penyalurannya tidak langsung diberikan kepada mustahik untuk keperluan konsumtif, tetapi dihimpun, dikelola dan didistribusikan oleh badan/lembaga yang amanah dan profesional. Untuk keperluan ini, UU RI No.38 Tahun 1999 mengenai Pengelolaan Zakat merupakan wujud kepedulian Pemerintah untuk mengupayakan kelembagaan pengelolaan zakat dengan manajemen modern.<sup>4</sup>

Konsep pemberdayaan masyarakat tidak dapat dilepaskan dari paradigma pembangunan yang memberikan kedaulatan kepada rakyat untuk menentukan pilihan kegiatan yang paling sesuai bagi kemajuan diri mereka masing-masing. Setiap upaya pemberdayaan perlu diarahkan pada penciptaan suatu lingkungan memungkinkan masyarakat untuk menikmati kehidupannya yang jauh lebih baik.<sup>5</sup>

Adanya pelatihan keterampilan dalam berbagai bidang, kemudian seperti apa cara mengelola harta dan mengembangkan sebuah usaha dengan baik, yang dilakukan lembaga zakat terhadap mustahik sangatlah penting, guna untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh para mustahik, otomatis dengan memiliki keterampilan mereka mampu merubah taraf hidup mereka menjadi lebih baik, sehingga dana yang di

---

<sup>4</sup> Lili Bariadi. *Zakat dan Wirausaha...*,hal 1.

<sup>5</sup> Lili Bariadi. *Zakat dan Wirausaha...*,hal 72.



keluaran dapat berguna dan pemanfaatan dana zakatpun berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan bersama.

Institut Kemandirian Dompot Dhuafa adalah sebuah lembaga yang memiliki tujuan yakni mengentaskan kemiskinan dan pengangguran yang ada di Indonesia. Dengan visi dan misi yang diusung berupaya untuk menjawab permasalahan yang dari dulu hingga kini tak pernah terselesaikan. Mengadakan berbagai pelatihan keterampilan yakni: pelatihan otomotif sepeda motor, pelatihan teknisi hand phone, pelatihan mengemudi, pelatihan fashion, salon muslimah, oelatihan mengemudi dll secara gratis yang mana pelatihan ini hanya dikhususkan untuk masyarakat yang tidak mampu secara ekonomi. Oleh karena itu, penyaluran dana zakat produktif yang diberikan bukan berupa dana secara tunai yang diberikan secara langsung kepada penerima manfaat.

Diharapkan dengan adanya pelatihan keterampilan ini terhadap mustahik, bisa memberikan efek yang positif dan kesejahteraan masyarakat bawah bisa meningkat sehingga derajat hidup mereka yang sebelumnya mustahiq dapat menjadi muzaki.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian yang berjudul: ***“Evaluasi Terhadap Program Pelatihan Keterampilan Pada Lembaga Institut Kemandirian Dompot Dhuafa di Tangerang “.***

## **B. Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### 1. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah di buat agar penelitian atau analisis ini lebih terarah dan tidak meluas ke permasalahan lain, maka penulis membatasi masalah pada “Evaluasi terhadap program pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa di Tangerang pada periode 2015”.

### 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana mekanisme dan operasional pada program pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa ?
- b. Bagaimana dampak penerima manfaat sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui mekanisme dan operasional program pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa.
- b. Untuk mengetahui dampak penerima manfaat sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Akademis: Penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi dan menambah jumlah setudi mengenai Manajemen organisasi atau lembaga dakwah dalam pendistribusian dan pemanfaatan dana zakat.
- b. Manfaat Praktis: Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kajian yang menarik dan dapat menambah wawasan serta membuka cakrawala keilmuan, khususnya bagi penulis, umumnya bagi pembaca, praktisi dakwah dan tokoh masyarakat dalam berdakwah dari berbagai aspek yang ada.

### D. Metodologi Penelitian

Metodologi berasal dari kata *metode* dan *logos*, *metode* artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan *logos* artinya ilmu atau pengetahuan, dengan demikian *metodologi* dapat diartikan cara melakukan sesuatu dengan menggunakan ilmu pengetahuan secara seksama untuk mencapai tujuan. Adapun *penelitian* adalah berasal dari Bahasa Inggris *research* yang kemudian di adopsi menjadi kata riset dalam Bahasa Indonesia. Secara Etimologi, *research* berasal dari kata *re* yang berarti kembali dan *search* yang berarti mencari, dengan demikian *research* adalah mencari kembali.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> M. Hariwijaya, *Cara Mudah Menyusun Proposal*, (Yogyakarta: Pararaion, 2009), cet.2, hal.53

Menurut Wiranto Surahmad pada hakikatnya penelitian adalah suatu bentuk kegiatan dengan mengumpulkan dan mengklarifikasi untuk kemudian menemukan sifat-sifat umum yang dapat dipandang sebagai hukum, kaidah dan dalil-dalil atau generalisasi terhadap fenomena yang berada dalam bidang yang diteliti dengan menggunakan prosedur yang sistematis, jelas dan terkontrol.<sup>7</sup>

Dengan demikian metodologi penelitian adalah menjelaskan dan menggambarkan bagaimana dilaksanakan secara sistematis dan bagaimana landasan teori tentang rancangan penelitian dan model yang didahului dengan rancangan percobaan atau teknik-teknik yang harus digunakan dalam pengumpulan, pengolahan dan analisis data.

#### 1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif yakni prosedur penelitian yang menghasilkan data Deskriptif tentang objek berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati guna mendapatkan data-data yang di perlukan.<sup>8</sup>

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengolah dan memanfaatkan data-data yang diperoleh berdasarkan di lapangan, sehingga dapat memberikan jawaban mengenai gambaran yang diteliti yaitu evaluasi

---

<sup>7</sup> Wiratno Surahmad, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Tarsito, 1987), hal.27

<sup>8</sup> Sudarto, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002), cet- 3. hal. 62.

terhadap program pelatihan keterampilan yang dilaksanakan oleh Institut Kemandirian Dompot Dhuafa.

## 2. Ruang Lingkup Penelitian

### a. Obyek penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah Institut kemandirian Dompot Dhuafa yang beralamatkan di: Gedung Wardah, Jl. Zaitun Raya No. 2, Komp. Perum Villa Ilhami / Islamic village, Karawaci. Alasan penulis mengadakan penelitian pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa adalah karena tertarik sekali akan visi yang di miliki, yakni mengentaskan kemiskinan dan pengangguran yang selama ini menjadi momok bagi negri ini, dengan berbagai program pelatihan keterampilan sehingga dapat mengangkat taraf kehidupan bagi si penerima manfaat.

### b. Sumber Data

#### 1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari responden atau objek penelitian. Data primer ini diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap pimpinan dan staf lembaga serta pelatih atau instruktur pelatihan, kemudian kepada para peserta pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, demikian juga pada para alumni.

## 2) Data Sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data skunder bisa juga disebut sebagai data tambahan. Data skunder yang penulis dapatkan diantaranya diperoleh dari web yang dimiliki oleh Institut Kemandirian serta arsip lembaga yang diberikan oleh pihak lembaga.

## 3. Metode Pengumpulan Data

### a. Penelitian kepustakaan (*Library research*)

Yaitu teknik pengumpulan data di mana penulis melakukan kunjungan ke beberapa perpustakaan, untuk sumber tertulis baik itu buku, artikel, hasil-hasil seminar dan sumber tertulis lainnya. Yang bersangkutan dengan pembahasan penulis. Penelitian ini merupakan kegiatan telaah pustaka dengan tehnik dokumentasi terhadap sumber-sumber buku, kitab-kitab, majalah, surat kabar, dan lain-lainnya yang mendukung dengan kegiatan penulis serta dapat dijadikan acuan dalam suatu penelitian.

### b. Penelitian Lapangan

Yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan kegiatan Observasi langsung ketempat objek penelitian tersebut, dan penelitian ini dilakukan dengan cara meminta data-data dan Dokumen langsung kepada objek yang diteliti.



Setelah data dan informasi sudah didapatkan, lalu dikumpulkan untuk ditelaah lebih jauh lagi guna mendapatkan atau mengetahui fenomena yang ada, hingga dapat menghasilkan data yang diperoleh adalah data Primer yang menggunakan metode.

c. Observasi

Menurut E.C wragg dalam bukunya *An Introduction to Classroom Observation* yang dikutip oleh Nurul Hidayanti, Observasi adalah Pengamatan secara sistematis dan analisis yang memegang peranan penting untuk meramalkan tingkah laku sosial, sehingga hubungan antara satu dengan peristiwa yang lain dapat menjadi jelas.<sup>9</sup> Pengumpulan data dengan teknik ini dilakukan dengan mengandalkan pengamatan langsung dengan objek penelitian.

d. Wawancara

Yakni teknik penulis melakukan wawancara atau komunikasi langsung antara pengumpul data dengan responden atau informan dengan melakukan interview kepada pihak-pihak yang dianggap memberikan informasi mengenai pembahasan untuk kepentingan penelitian.<sup>10</sup> Dan wawancara ini dilakukan berkali-kali hingga penulis mendapatkan data yang akurat.

Menurut Sukandarmidi dalam bukunya dikatakan bahwa wawancara merupakan proses informasi tanya jawab lisan, dimana

---

<sup>9</sup> Nurul Hidayati, *Metodologi Penelitian Dakwah* (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press, 2006), hal.8

<sup>10</sup> Sutriyo Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1994), h.136.

dua orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengar dengan telinga sendiri dari suaranya.<sup>11</sup>

Pada penelitian ini, penulis telah mewawancarai secara langsung Wakil Direktur dari Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, beberapa staf lainnya serta para alumni yang penulis kira ada hubungannya untuk mendapatkan informasi yang akan menjadi bahan acuan dalam penelitian ini, yakni mekanisme dan operasional program pelatihan serta adanya dampak atau perubahan pada penerima manfaat dari sebelum mengikuti program pelatihan keterampilan dan setelah mengikuti program pelatihan keterampilan.

e. Dokumentasi

Yakni mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger agenda, dan sebagainya.<sup>12</sup>

## E. Tinjauan Pustaka

Ada Karya Ilmiah (Skripsi) yang penulis jadikan sebagai tinjauan pustaka, yang mana Karya Ilmiah tersebut penulis anggap sebagai bahan

---

<sup>11</sup> Sukandarmidi, *Metodologi Penelitian; petunjuk praktis untuk peneliti pemula*, cet ke 4, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press: 2012), h.88.

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Sebuah Pendekatan Praktek*, (Jakarta Rineka Cipta, 1993), Edisi Revisi II, h.202.

referensi yang ada hubungannya dengan pembahasan yang akan di angkat pada Karya Ilmiah ini, yakni di antaranya :

Pertama, Skripsi yang berjudul “*Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Keterampilan Teknisi Handphone di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa*” yang disusun oleh Amelia Jurusan PMI pada Tahun 2009. Dalam karya Ilmiah nya ia membahas, bagaimana konsep pemberdayaan Masyarakat yang dilakukan oleh Institut Kemandirian Dompot Dhuafa melalui pelatihan teknisi Handphone.

Kedua, Skripsi yang berjudul “*Evaluasi program Keterampilan Menjahit Bagi Anak Tunarungu di SLBN (Sekolah Luar Biasa Negri) 01 Lebak Bulus Jakarta Selatan*” oleh Atiyah Sahlayati, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, skripsi ini membahas evaluasi program memfokuskan pada evaluasi produk atau hasil, penulis ingin mengetahui manfaat atau hasil apakah yang diperoleh anak Tunarungu dengan adanya program keterampilan menjahit di Sekolah Luar Biasa Negri 01 Lebak Bulus Jakarta Selatan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penulis dalam membahas masalah yang diteliti, maka penulis membagi pembahasan dalam lima bab, setiap bab terdiri dari sub bab. Bab-bab tersebut secara keseluruhan saling berkaitan satu sama lain, yang diawali dengan pendahuluan dan diakhiri dengan bab penutup yang berupa kesimpulan dan saran-saran.

## **BAB I           PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis menerangkan secara garis besar mengenai pembahasan tentang semua yang sudah dilakukan, adapun isi dalam bab ini adalah : Latar Belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, sistematika penulisan.

## **BAB II           LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini, penulis menguraikan dan menjelaskan kajian teoritis mengenai teori evaluasi, yang menjelaskan tentang pengertian evaluasi program, fungsi evaluasi, tujuan evaluasi, langkah-langkah evaluasi, model-model evaluasi program, pengertian pelatihan, jenis-jenis pelatihan, unsur-unsur pelatihan, manfaat pelatihan, pengertian keterampilan.

## **BAB III          GAMBARAN UMUM**

Dalam bab ini, penulis menguraikan dan menjelaskan mengenai sejarah Institut Kemandirian, visi, misi, tujuan dan perinsip Institut Kemandirian, Struktur organisasi Institut Kemandirian, kerjasama, program Institut Kemandirian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini, penulis menguraikan dan menjelaskan mengenai, mekanisme dan operasional program di Institut Kemandirian, dampak pada penerima manfaat sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian Dompok Dhuafa

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini, merupakan penutup atas pembahasan masalah yang telah diuraikan pada skripsi ini yang berisikan mengenai kesimpulan dan menemukan saran-saran yang bermanfaat.

**DAFTAR PUSATAKA****LAMPIRAN**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Evaluasi Program

##### 1. Pengertian Evaluasi Program

Secara harfiah kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*; dalam bahasa Arab: *al-Taqdir*; dalam bahasa Indonesia berarti: penilaian. Akar katanya adalah *value*: dalam bahasa Arab: *Al-Qimah*; dalam bahasa Indonesia berarti; nilai.

Adapun dari segi istilah, sebagaimana dikemukakan oleh Edwind Wandt dan Gerald W. Brown: *Evaluation refer to the act or process to determining the value of something*. Menurut defenisi ini, maka istilah evaluasi itu menunjuk kepada atau mengandung pengertian: suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu.<sup>13</sup>

Evaluasi adalah suatu proses yang teratur dan sistematis dalam membandingkan hasil yang dicapai dengan tolak ukur atau kriteria yang telah ditetapkan kemudian dibuat suatu kesimpulan dan penyusunan saran pada setiap tahap dari pelaksanaan program. Evaluasi adalah: a) cara sistematis untuk belajar dari pengalaman-pengalaman yang dimiliki dalam meningkatkan perencanaan yang baik dengan melakukan seleksi yang cermat terhadap alternatif yang diambil, b) merupakan proses berlanjut dengan tujuan kegiatan pelayanan kesehatan menjadi lebih relevan, efesien dan efektif,

---

<sup>13</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.1



c) proses menentukan suatu keberhasilan atau mengukur pencapaian suatu tujuan dengan membandingkan terhadap standar/indikator menggunakan kriteria nilai yang sudah ditentukan, d) didukung oleh informasi yang sah, relevan dan peka.<sup>14</sup>

Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan atau kegagalan suatu rencana kegiatan atau program. Secara umum dikenal dengan dua tipe evaluasi, yaitu evaluasi terus-menerus (*on-going evaluation*) dan evaluasi akhir (*ex-post evaluation*).<sup>15</sup>

Menurut Sukardi, evaluasi merupakan proses sistematis pengumpulan dan penganalisaan data untuk pengambilan keputusan. Dan dari aspek program, evaluasi dapat diartikan suatu kegiatan pengevaluasian yang dilakukan secara berkesinambungan dan ada dalam suatu organisasi. Program juga dapat diartikan menjadi dua hal, yaitu rencana dan juga sebagai kesatuan kegiatan pengelolaan.<sup>16</sup>

Evaluasi merupakan kegiatan penilaian terhadap segala macam pelaksanaan program agar dapat diketahui secara jelas apakah sasaran-sasaran yang telah dituju sudah dapat tercapai atau belum. Menurut Suharsini Arikunto, bahwa evaluasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program. Dengan demikian evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat efektifitas pelaksanaan

---

<sup>14</sup> <http://www.indonesian-publichealth.com>, diunduh pada 15 Jan 2017

<sup>15</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat, Kajian Strategis Pemba-ngunan Kesejahteraan Sosial dan pekerjaan Sosial* (Bandung : PT Refika Aditma, 2005), h. 119

<sup>16</sup> Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2014) h. 7-8

program dengan cara mengukur hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan program tersebut.<sup>17</sup>

Maka secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi merupakan kegiatan penilaian terhadap segala macam pelaksanaan program agar dapat diketahui secara jelas apakah sasaran yang dituju sudah dapat tercapai atau belum tercapai. Segala bentuk program apapun baik itu dalam hal profit maupun non profit ataupun nirlaba dalam pelaksanaan manajerial sangatlah disyaratkan untuk melakukan monitoring dan evaluasi fungsi pengawasan pada organisasi pada umumnya terkait dengan proses pemantauan (*Monitoring*) dan evaluasi (*Evaluation*).<sup>18</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa evaluasi program adalah suatu proses yang teratur dan sistematis dalam memberikan penilaian terhadap suatu program yang telah dilaksanakan, apakah hasilnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan atau tidak, dan apakah pelaksanaan program tersebut berjalan dengan efektif dan efisien atau tidak. Dalam hal ini penulis menggunakan teori evaluasi menurut H.D Sudjana yakni mengetahui apakah pelaksanaan program telah sesuai dengan rencana yang dibuat dan dampak apa yang ditimbulkan atau terjadi setelah pelaksanaan program tersebut.

---

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Penilaian Program Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1998). Cet.ke-1,h.8

<sup>18</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis*, (Jakarta: FEUI Perss), Cet. Ke-3 Edisi Revisi, hal. 187

## 2. Fungsi Evaluasi

secara umum, evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses setidaknya tidaknya memiliki tiga macam fungsi pokok, yaitu:

- a. mengukur kemajuan
- b. menunjang penyusunan rencana
- c. memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali.<sup>19</sup>

**Tabel 1**  
**Fungsi Evaluasi**

Jenis Indikator	Penilaian ( <i>Evaluation</i> )	Penelitian ( <i>Research</i> )
Dasar Berpijaknya	Senantiasa Mendasarkan diri pada suatu kriteria (tolak ukur)	Belum tentu mendasarkan diri pada suatu kriteria
Tujuannya	Bukan untuk menemukan dalil atau teori, atau menarik kesimpulan yang sifatnya berlaku umum ( <i>generalisasi</i> ), melainkan bertujuan untuk menentukan nilai dari sesuatu, atas dasar kriteria (tolak ukur) yang telah ditentukan.	Bertujuan untuk menemukan dalil atau teori, atau menarik kesimpulan yang sifatnya berlaku umum (= <i>generalisasi</i> ).

<sup>19</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.7

Jenis Indikator	Penilaian ( <i>Evaluation</i> )	Penelitian ( <i>Research</i> )
Temanya	<p>Tema dari penilaian adalah: Melakukan <i>pengukuran</i> untuk memperoleh data yang akan dibandingkan dengan kriteria yang ada.</p> <p>Memberikan <i>interpretasi</i> terhadap data hasil pengukuran apakah sesuai ataukah menyimpang dari kriteria yang ada.</p> <p>Menentukan pendapat (= <i>Judgment</i>), dan mengambil keputusan sebagai tindak langsung hasil penelitian.</p> <p>Jadi evaluasi itu berorientasi kepada pengambilan keputusan (<i>Decision Oriented</i>).</p>	<p>Temanya: Melakukan pengukuran dalam rangka menemukan dalil, atau menarik kesimpulan yang bersifat umum.</p> <p>Memberikan <i>Interpretasi</i> terhadap data hasil pengukuran.</p> <p>Menarik kesimpulan (<i>conclusion</i>) hasil penelitian dan membuat prediksi (<i>prediction</i>). (Jadi penelitian lebih berorientasi kepada: <i>penyimpulan</i>).</p>

Setidak-tidaknya ada dua macam kemungkinan hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi; yaitu :

- a. Hasil evaluasi itu ternyata mengembirakan, sehingga dapat memberikan rasa lega bagi evaluator, sebab tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan;
- b. Hasil evaluasi ternyata tidak mengembirakan atau bahkan mengkhawatirkan, dengan alasan bahwa berdasar hasil evaluasi

ternyata dijumpain adanya penyimpangan-penyimpangan, hambatan atau kendala, sehingga mengharuskan evaluator untuk bersikap waspada. Ia perlu memikirkan dan melakukan pengkajian ulang terhadap rencana yang telah disusun, atau mengubah dan memperbaiki cara pelaksanaannya. Berdasarkan data hasil evaluasi itu selanjutnya dicari metode-metode lain yang dipandang lebih tepat dan lebih sesuai dengan keadaan dan kebutuhan.<sup>20</sup>

### 3. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi adalah untuk meningkatkan mutu program, memberikan justifikasi atau penggunaan sumber-sumber yang ada dalam kegiatan, memberikan kepuasan dalam pekerjaan dan menelaah setiap hasil yang telah direncanakan. Suprihanto mengatakan bahwa tujuan evaluasi antara lain: a) sebagai alat untuk memperbaiki dan perencanaan program yang akan datang, b) untuk memperbaiki alokasi sumber dana, daya dan manajemen saat ini serta dimasa yang akan datang, c) memperbaiki pelaksanaan dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program perencanaan kembali suatu program melalui kegiatan mengecek kembali relevansi dari program dalam hal perubahan kecil yang terus menerus dan mengukur kemajuan target yang direncanakan.<sup>21</sup>

Secara umum, tujuan evaluasi dalam bidang pendidikan ada dua yakni :

---

<sup>20</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 8

<sup>21</sup> <http://www.indonesian-publichealth.com>, diunduh pada 15 Jan 2017

- a. Untuk menghimpun bahan-bahan keterangan yang akan dijadikan sebagai bukti mengenai taraf perkembangan atau taraf kemajuan yang dialami oleh peserta didik, setelah mereka mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain tujuan umum dari evaluasi dalam pendidikan adalah untuk memperoleh data pembuktian, yang akan menjadi petunjuk sampai dimana tingkat kemampuan dan tingkat keberhasilan peserta didik dalam pencapaian tujuan-tujuan kurikuler, setelah mereka menempuh proses pembelajaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- b. Untuk mengetahui tingkat efektivitas dari metode-metode pengajaran yang telah dipergunakan dalam proses pembelajaran selama jangka waktu tertentu. Jadi tujuan umum yang kedua dari evaluasi pendidikan adalah untuk mengukur dan menilai sampai manakah efektivitas mengajar dan metode-metode mengajar yang telah diterampakan atau dilaksanakan oleh pendidik, serta kegiatan belajar yang dilaksanakan oleh peserta didik.<sup>22</sup>

Meurut Rusdina dalam bukunya “Manajemen Pendidikan dan Pelatihan” evaluasi pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk :

- a. Mendapatkan dan menganalisis informasi untuk mengetahui pencapaian jangka panjang dan jangka pendek.

---

<sup>22</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.16

- b. Mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas instansi peserta.<sup>23</sup>

#### 4. Langkah-langkah Evaluasi

Dalam mengevaluasi suatu kegiatan, para pelaku evaluasi (evaluator) pastinya melakukan langkah-langkah evaluasi, adapun langkah-langkah evaluasi sebagai berikut<sup>24</sup>:

- a. Perencanaan Evaluasi

Dalam melakukan suatu kegiatan tentunya harus sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal. Perencanaan akan mempengaruhi langkah-langkah selanjutnya, bahkan akan mempengaruhi keefektifan prosedur evaluasi secara menyeluruh.

- b. Pelaksanaan Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi artinya, bagaimana cara melakukan sesuatu evaluasi sesuai dengan perencanaan evaluasi. Pelaksanaan evaluasi sangat bergantung pada jenis evaluasi yang digunakan.

- c. Monitoring Pelaksanaan Evaluasi

Tujuan dari monitoring pelaksanaan evaluasi adalah untuk mencegah hal-hal negatif dan meningkatkan pelaksanaan evaluasi. Monitoring mempunyai dua fungsi pokok. Pertama untuk melihat relevansi pelaksanaan dengan perencanaan evaluasi. Kedua untuk melihat hal-hal yang terjadi selama pelaksanaan evaluasi.

---

<sup>23</sup> Hasan Basri, *Manajemen Pendidikan dan pelatihan* (Bandung: CV Pustaka Setia,2015), h.75

<sup>24</sup> Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h.88

#### d. Pengolahan data hasil evaluasi

Prosedur pelaksanaan pengolahan hasil penilaian adalah sebagai berikut:

- 1) Menskor, yaitu memberikan skor pada hasil evaluasi yang dapat dicapai oleh pihak bersangkutan. Untuk menskor atau memberikan angka diperlukan tiga jenis alat bantu yaitu, kunci jawaban, kunci skoring dan pedoman konversi.
- 2) Mengubah skor mentah menjadi skor standar sesuai dengan norma tertentu.
- 3) Mengkonversikan skor standar ke dalam nilai, baik berupa huruf maupun angka.
- 4) Melakukan analisis soal untuk mengetahui derajat validitas dan reabilitas soal, tingkat kesukaran soal dan daya pembeda.

#### e. Pelaporan Hasil Evaluasi

Semua hasil evaluasi harus dilaporkan kepada berbagai pihak yang berkepentingan, seperti pengurus-pengurus program, aktifis dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar proses pelaksanaan program diketahui oleh berbagai pihak sehingga pengurus bisa menentukan sikap yang objektif dan mengambil langkah-langkah yang pasti sebagai tindak lanjut dalam laporan tersebut.



#### f. Laporan

Laporan dimaksudkan untuk memberikan feedback kepada semua pihak yang terlibat dalam program, baik secara langsung maupun tidak langsung.

### 5. Model-model Evaluasi

Ada delapan model evaluasi yang dikemukakan oleh Arikunto dalam salah satu bukunya, hanya saja dalam konteks ini, penulis akan membahas model evaluasi seperti yang dikemukakan oleh *Peitrizak, Ranner, Ford* dan *Gilbert* yang meliputi : evaluasi input, evaluasi proses dan evaluasi hasil.<sup>25</sup>

#### a. Evaluasi Input

Evaluasi ini dilakukan pada berbagai unsur yang masuk dalam pelaksanaan suatu program, setidaknya ada tiga variable utama yang terkait dengan evaluasi ini, yaitu: Masyarakat (peserta program), Tim atau Staff, dan program.

#### b. Evaluasi Proses

Evaluasi ini dilakukan untuk menilai bagaimana proses kegiatan yang telah dilakukan sesuai rencana yang telah dirumuskan. Evaluasi ini memfokuskan pada kegiatan pelatihan yang melibatkan interaksi langsung antara peserta dengan pelatih. Yang menjadi kata kunci dalam evaluasi proses ini adalah apa

---

<sup>25</sup> Isbandi Rukminto Adi, *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas (Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis)* Edisi Revisi. (Jakarta: Lembaga Penerbitan FEUI, 2003), h.189

metode pembelajaran yang dilakukan pelatih dalam kegiatan pelatihan? Dengan kata lain apakah metode dilakukan dan materi yang diberikan dapat dengan mudah dan nyaman diterima oleh para peserta kegiatan program pelatihan?

c. Evaluasi Hasil

Evaluasi ini dilakukan untuk menilai seberapa jauh tujuan-tujuan yang sudah direncanakan telah tercapai.<sup>26</sup> Dengan demikian, evaluasi ini diarahkan pada keseluruhan dampak dari suatu program terhadap peserta yang mengikuti pelatihan. Sehingga, pertanyaan utama pada evaluasi ini adalah:

- 1) Kapan suatu program bisa dikatakan telah berhasil mencapai tujuannya?
- 2) Apakah masyarakat akan menjadi berbeda atau berubah kehidupannya setelah mengikuti pelatihan keterampilan tersebut?

Begitu banyaknya model evaluasi dalam proses penilaian terhadap suatu program. Hanya saja dalam penyusunan yang dikembangkan oleh *Peitrizak* begitu signifikan kegiatan evaluasi dalam suatu program ataupun organisasi oleh sebab itu agar evaluasi berjalan dengan baik maka diperlukan partisipasi dari seluruh variabel yang berperan dalam proses evaluasi.

---

<sup>26</sup> Elly Irawan, dkk, *Pengembangan Masyarakat*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 1995), Cet.1, h.18

## B. Pelatihan

### 1. Pengertian pelatihan.

Pelatihan (*Training*) adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Cut Zurnali, mengemukakan pendapat beberapa ahli mengenai defenisi pelatihan, sebagai berikut:

- a. Menurut Gomes, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.
- b. Menurut Gomez-Meija, Balkin, dan Cardy, *training in usually conducted when employees have a skill deficit or when an organization changes a system and employees need to learn new skill*. Ini berarti bahwa pelatihan biasanya dilakukan pada saat para pekrja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan para pekerja perlu belajar tentang keahlian baru.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> <http://id.m.wikipedia.org/wiki/pelatihan>, di unduh pada 11.40 di hari senin

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan pada peraktik dari pada teori. Smentara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, intelectual skill social skill, managerial skill* dan lain-lain.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefenisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Hal-hal ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

- a. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan beerkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan

membantu pegawaii untuk mencapai keahlian dan keahlian tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan pada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar;
- b. Trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar;
- c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat;
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan;
- e. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan;
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada karyawan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selamanya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui

pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi semua kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya adalah juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.<sup>28</sup>

Bahwa pada dasarnya pelatihan berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara kerja yang paling efektif pada masa sekarang. Misalnya karena masuknya teknologi baru, yang belum dikuasai oleh para pekerja yang harus mempergunakannya.

Contoh lain jika dalam melaksanakan tugas memasarkan produk (barang dan jasa) tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi kedua kondisi itu, maka pemecahnya harus mempertimbangkan salah satu kemungkinannya adalah dengan melakukan pelatihan. Disamping itu pelatihan pun dapat dilakukan bagi para pekerja baru, yang dalam proses rekrutmen dan seleksi terpaksa harus

---

<sup>28</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) hal.225-227.

menerima calon yang belummenuhi persyaratan tersebut secara maksimal.<sup>29</sup>

Jadi berdasarkan beberapa defenisi diatas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa pelatihan itu merupakan suatu proses kegiatan yang yang didahului dengan sebuah perencanaan dan pelaksanaan yang sistematis oleh sebuah organisasi atau lembaga yang bertujuan untuk menambah wawasan, kemampuan, keterampilan untuk mencapai hasil yang maksimal.

## 2. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Akrani, ada empat jenid pelatihan yang berbeda.

Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut<sup>30</sup> :

- a. *Induction training* (Pelatihan Induksi).
- b. *Job training* (Pelatihan pekerjaan).
- c. *Training for promotion* (Pelatihan untuk promosi).
- d. *Refresher training* (Pelatihan Penyegaran).
- e. *Training for menegerial development* (Pelatihan untuk Pengembangan Manajerial).

Pertama, *induction training* bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan

<sup>29</sup> H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hal 215-216.

<sup>30</sup> Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta,2013), hal.213

organisasi tersebut. Tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai. Kedua, *job training* berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

Ketiga, *Training for promotion* adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberi kesempatan pada pegawai melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi. Keempat, tujuan *refresher training* ialah memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting. Terakhir, *training for managerial development* diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi. Perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

### 3. Unsur-Unsur Pelatihan

Dalam mengadakan pelatihan, ada beberapa unsur yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya atau syarat-syarat tertentu yakni:



a. Peserta pelatihan

Menentukan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan, yang pada gilirannya turut menentukan efektifitas pekerjaan. Oleh karena itu perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta pelatihan yang sesuai atau baik berdasarkan kriteria yakni :

- 1) Akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian
- 2) Pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
- 3) Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.
- 4) Pribadi, mengenai aspek moral, moril dan sifat yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 5) Intelektual, tingkat berfikir dan pengetahuan diketahui melalui tes seleksi.

b. Pelatih (Instruktur)

Pelatih merupakan suatu unsur yang paling memegang peranan penting dalam kelancaran dan keberhasilan pelatihan, untuk itu perlu dipilih pelatih yang ahli, berkualitas dan professional. Ada beberapa syarat sebagai bahan pertimbangan yakni :

- 1) Telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih yang ahli dalam bidang spesialis tertentu.

- 2) Memiliki kepribadian yang baik, yang bisa menunjang profesinya sebagai pelatih.
- 3) Pelatih yang yang kita datangkan berasal dari dalam lingkungan organisasi atau lembaga sendiri akan lebih baik dibanding yang dari luar.
- 4) Perlu dipertimbangkan bahwa seorang pejabat yang ahli dan berpengalaman, bukan menjadi syarat mutlak ia akan menjadi pelatih yang baik dan akan berhasil.

c. Lamanya Pelatihan

Lamanya masa pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang :

- 1) Diperlukan waktu yang lebih lama dalam proses pelatihan jika jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih mendalam.
- 2) Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu membutuhkan waktu latihan yang lebih lama dibanding yang lain.
- 3) Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi kegiatan pelatihan tersebut.

#### d. Bahan Pelatihan

Perlunya persiapan secara matang terhadap bahan pelatihan seperti disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh peserta pelatihan. Penulisan bahan pelatihan dalam bentuk buku paket materi hendaknya memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan dan lamanya pelatihan.<sup>31</sup>

#### 4. Manfaat Pelatihan

Menurut Cut Zurnali the goal of training is for employees to master knowledge, skills, and behaviors emphasized in raining programs and to apply them to their day-to-day activities. Hal ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

Cut Zurnali memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe Hollenbeck, Gerhart, Wright, yaitu:<sup>32</sup>

- a. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar,

---

<sup>31</sup> Oemar Halik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal.35-36

<sup>32</sup> <http://id.m.wikipedia.org/wiki/pelatihan>, di unduh pada 11.40 di hari senin

- b. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,
- c. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.

1) Manfaat untuk Karyawan

- (a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
- (b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;
- (c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
- (d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik;
- (e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap;
- (f) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
- (g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
- (h) Memenuhi kebutuhan personal peserta pelatih;
- (i) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan;
- (j) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan;

(k) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;

(l) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru;

2) Manfaat untuk perusahaan

(a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap lebih positif terhadap orientasi profit;

(b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan;

(c) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;

(d) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;

(e) Mendukung orientisitas, keterbukaan dan kepercayaan;

(f) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;

(g) Membantu pengembangan perusahaan;

(h) Belajar dari peserta;

(i) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan;

(j) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan;

(k) Perusahaan membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif;

(l) Membantu pengembangan promosi dari dalam;

- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
- (a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual;
  - (b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi;
  - (c) Membarikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif;
  - (d) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional;
  - (e) Meningkatkan keterampilan interpersonal;
  - (f) Membuat kebijakan perusahaan,, aturan dan regulasi;
  - (g) Meningkatkan kualitas moral;
  - (h) Membangun kohesivitas dalam kelompok;
  - (i) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi;
  - (j) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.<sup>33</sup>

## C. Keterampilan

### 1. Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah pola kegiatan yang bertujuan, yang memerlukan manipulasi dan koordinasi informasi yang dipelajari.

---

<sup>33</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, ....hal 231-233.

Keterampilan ini dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni keterampilan fisik dan keterampilan intelektual.

Keterampilan diartikan sebagai kemampuan seseorang terhadap suatu hal yang meliputi semua tugas-tugas kecakapan, sikap, nilai dan kemengertian yang semuanya dipertimbangkan sebagai sesuatu yang penting untuk menunjang keberhasilannya didalam penyelesaian tugas.<sup>34</sup>



---

<sup>34</sup> <http://www.kumpulandefenisi.com>

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **A. Sejarah Berdiri dan Latar Belakang Institut Kemandirian Dompot Dhuafa**

Pengangguran dan kemiskinan, dua masalah bangsa yang tak kunjung selesai. Berbagai program dan aksi terus digulirkan banyak pihak untuk mengatasinya. Tapi semua itu belumlah cukup. Diperlukan program dengan efektifitas tinggi untuk mengatasi dua masalah tersebut. Dompot Dhuafa Republika mencoba membuat role model solusinya dengan mendirikan Institut Kemandirian (IK) pada 23 Mei 2005.

Manajemen Institut Kemandirian dipilih dan diseleksi dengan sangat ketat oleh Dompot Dhuafa. Tim seleksi terdiri dari Eri Sudewo, Dewi Motik Pramono, Wahyu Saidi, Fenny Musthafa dan Manajemen Dompot Dhuafa Republika. Akhirnya terpilih Zainal Abidin sebagai pimpinan manajemen (disebut sebagai Rektor Institut Kemandirian). Zainal Abidin merupakan pengusaha sekaligus motivator wirausaha yang dikenal dengan nama Bang Jay Teroris.

Kiprah Institut Kemandirian pada awal berdirinya ditulis oleh tiga praktisi bisnis, Jackie Ambadar, Miranty Abidin dan Yanti Isa dalam Buku Seri Wirausaha Praktis terbitan Yayasan Bina Karsa Mandiri (YBKM) berjudul “Membangun Usaha Menjadi Besar”. Dalam buku tersebut, ditulis bahwa Institut Kemandirian pada awal berdirinya didukung oleh para instruktur yang kompeten dan berpengalaman. Di antaranya adalah



Wahyu Saidi (pemilik waralaba Bakmi Langgara dan Tebet), Jamil Azzaini (motivator, pencetus gerakan Sukses Mulia), Abdul Basith (praktisi marketing), Khoerussalim Ikhs (pemilik waralaba Country Donut), Aris Ahmad Jaya (motivator, CEO ABCo Training), Miranty Abidin (praktisi PR), Yanty Isa (Red Crispy) dan Supardi Lee (Manajer Mutu IK, direktur Character Building Indonesia, pengusaha lele).

Selama dua tahun pertama (2005-2006) bekerja sama dengan Yayasan Al-Hamidiyah, dan di tahun 2007-2010 bekerja sama dengan Yayasan Matsushita Gobel. Pada akhir tahun 2010 sampai sekarang, Institut Kemandirian berlokasi di atas tanah yang diwakafkan oleh Bpk H. Amir Raja Batubara (alm), yaitu di Gedung Wardah dan Gedung Jannah, Jalan Zaitun Raya, Islamic Village, Karawaci-Tangerang. Gedung Wardah dipergunakan untuk pelatihan kewirausahaan, sedangkan Gedung Jannah dipergunakan untuk kantor manajemen serta kelas pelatihan fashion, komputer, dan servis HP.

Di dekat kedua gedung tersebut, Institut Kemandirian Dompot Dhuafa juga mendapatkan amanah gedung Wakayapa untuk mengelola asrama peserta pelatihan, mushola, dan kelas pelatihan otomotif dan salon muslimah. Gedung tersebut merupakan wakaf dari H. Said Umar Husin bin Habib Husin Assegaf (alm) dan istri beliau, Cut Ellyzar binti Teuku Banta Ali sebagai pendiri Yayasan Wakayapa dengan nama SENTRA LATIHAN USAHA MANDIRI YAYASAN WAKAYAPA.

Peresmian Kampus Institut Kemandirian di Karawaci tersebut diadakan pada hari Sabtu, 29 Januari 2011 dengan dihadiri oleh sekitar 600 undangan yang terdiri dari donatur, alumni Institut Kemandirian, dan masyarakat. Hadir dalam acara ini Mantan Wakil Presiden RI, H. M. Jusuf Kalla, Ketua Dewan Wali Amanah Dompot Dhuafa Parni Hadi.

Presiden Direktur Dompot Dhuafa Ismail A. Said, Ibu Hj. Ramlah Nasution Batubara, dan Pendiri Yayasan Wakayapa, Rachmat Saleh. Dalam sambutannya, Jusuf Kalla mengatakan, Saya bersyukur, semoga lebih banyak lagi kampus-kampus yang mendidik generasi muda berwirausaha seperti yang dilakukan oleh Dompot Dhuafa ini.

Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan Institut Kemandirian ini ibarat memberikan pancing kepada para dhuafa, bukan ikannya. Seperti dikatakan pimpinan pertama Institut Kemandirian periode 2005-2010, Zainal Abidin atau Bang Jay Teroris, Kalau orang diberi ikan, setelah ikannya habis pasti mereka minta lagi dan akan menjadi beban terus-menerus. Tapi kalau orang dikasih pancing, mereka dapat mencari ikan sendiri.

Sejak berdirinya tahun 2005 hingga tahun 2014 ini, Institut Kemandirian telah meluluskan 3.700 alumni. Banyak di antara mereka telah sukses menjadi pengusaha atau berkarir berkat ketrampilan kerja dan wirausaha yang mereka dapatkan dari Institut Kemandirian. Sebuah buku terbitan Institut Kemandirian Dompot Dhuafa pada tahun 2013 berjudul



### **C. Visi dan Misi**

#### 1) Visi

Menjadi lembaga rujukan model program penanggulangan kemiskinan dan pengangguran di Indonesia dengan membentuk generasi mandiri dan berkarakter.

#### 2) Misi

(a) Membangun lembaga yang berkualitas dari sisi sistem manajemen, SDM dan Sarana Prasarana.

(b) Menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan berbasis keterampilan aplikatif, kewirausahaan sosial serta pembentukan karakter secara terintegrasi dan berkelanjutan.

(c) Mengelola dan mewadahi alumni diklat Institut Kemandirian untuk mengembangkan potensi kemandiriannya.

(d) Turut Serta Membangun kesadaran masyarakat untuk mandiri.

### **D. Tujuan dan Target**

Tujuan lembaga ini adalah untuk mengurangi pengangguran dan kemiskinan masyarakat. Tujuan tersebut diraih melalui pelaksanaan program pelatihan keterampilan teknis dan entrepreneurship. Targetnya melatih dan membina 1.500 orang pengangguran (dhuafa) per tahun untuk berwirausaha atau mendapatkan pekerjaan yang layak.

### **E. Kerjasama**

Institut Kemandirian mengadakan kerjasama program dengan lembaga, yayasan dan perusahaan dalam hal:

1. **Kemitraan:** yaitu kerjasama antara Institut Kemandirian dengan yayasan atau lembaga sosial diseluruh wilayah Indonesia dalam pelaksanaan program pelatihan Institut Kemandirian.
2. *Corporate Social Responsibility (CSR):* yaitu kerjasama Institut Kemandirian dengan perusahaan/prusahaan dalam hal pendanaan program pelatihan yang dilakukan di seluruh wilayah Indonesia.
3. **Filantropi:** yaitu kerjasama Institut Kemandirian dengan para profesional dalam berbagai program pelatihan di seluruh wilayah Indonesia baik program reguler maupun CSR.

#### **F. Persyaratan Peserta**

Peserta yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan di Institut Kemandirian harus memenuhi persyaratan yakni sebagai berikut :

1. Fotocopy KTP 1 lembar.
2. Fotocopy Ijazah 1 lembar.
3. Pas Foto 3X4, 3 lembar.
4. SKTM dari kelurahan atau surat rekomendasi dari DKM Masjid/ yayasan.
5. Surat keterangan Dokter Puskesmas.
6. Dhuafa (Fakir Miskin).
7. Pengangguran.
  - a. Tidak sedang kuliah
8. Bagi wanita waji berbusana muslimah dan bagi pria berpakaian sopan dan rapi.

Seluruh peserta wajib mengikuti proses seleksi, berasrama, dan tidak dipungut biaya selama pelatihan (GRATIS).

**Gambar 2**

**Alur Proses Pendidikan dan Pelatihan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa**



**G. Program Institut Kemandirian Dompot Dhuafa**

1. Pelatihan Kewirausahaan, pelatihan ini bertujuan untuk membangun jiwa kewirausahaan peserta.
2. Pelatihan keterampilan Reguler, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh peserta pelatihan, yakni :
  - a. Pelatihan Otomotif Speda Motor
  - b. Pelatihan Teknisi *HandPhone*
  - c. Pelatihan *Fashion & Design* (Tata Busana)
  - d. Pelatihan Salon Muslimah

- e. Pelatihan Mengemudi
- f. Pelatihan IT/ Komputer *Hardware & Software*
3. Pelatihan Keterampilan Tematik (Filantropi Kemandirian)
  - a. Pelatihan Tata Boga Tematik (Pengolahan Pangan)
  - b. Pelatihan *Design Grafis*
  - c. Pelatihan Sablon
4. Program Pelatihan ABK Kapal Tanker (Pelayaran)
5. Program Dispora Development (Kerja & Kuliah di Luar Negri) => 1 Keluarga, 1 Sarjana, 1 Pengusaha.

#### **H. Fasilitas Pendidikan**

1. Gedung milik sendiri
2. Ruang kelas ber-AC
3. Pengajar berpengalaman
4. Tidak dipungut biaya (biaya ditanggung Dompot Dhuafa)
5. Disediakan fasilitas asrama dan konsumsi
6. Bersertifikat
7. Bimbingan lanjut setelah pelatihan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian lapangan pelaksanaan pelatihan keterampilan pada tahun 2015, dapat diperoleh suatu informasi mengenai input, pelaksanaan (proses), hasil dari program pelatihan keterampilan, serta dampak atau manfaat yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan keterampilan yang diberikan oleh Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang kepada penerima manfaat. Dalam bab ini analisis input, pelaksanaan (proses), dan hasil pelatihan keterampilan dijelaskan melalui model evaluasi yang dikemukakan oleh Pietrzak, meliputi analisis klien/calon peserta, program pelatihan, sarana dan prasarana, dan staf/ instruktur.

#### **A. Mekanisme dan Operasional Program Pelatihan Keterampilan Pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa**

##### **1. Evaluasi Input Program Pelatihan Keterampilan**

Input program pelatihan keterampilan merupakan suatu persiapan awal untuk menjalankan program. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diawali dengan sosialisasi baik dengan media masa, media social, internet, dan lain-lain. Secara umum persyaratan pendaftaran untuk calon penerima manfaat pada pelatihan ialah:

##### **a. Syarat Kepesertaan**

Peserta yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan di Institut Kemandirian harus memenuhi persyaratan yakni sebagai berikut :



- 1) Fotocopy KTP 1 lembar
- 2) Fotocopy Ijazah 1 lembar
- 3) Pas Foto 3X4, 3 lembar
- 4) SKTM dari kelurahan atau surat rekomendasi dari DKM Masjid / yayasan
- 5) Surat keterangan Dokter Puskesmas
- 6) Dhuafa (Fakir Miskin)
- 7) Pengangguran (Tidak sedang kuliah)
- 8) Bagi wanita waji berbusana muslimah dan bagi pria berpakaian sopan dan rapi.

b. Proses Kepesertaan

Kepesertaan pada awalnya, para peserta ada yang datang melalui mitra dari Institut Kemandirian, datang untuk mengajukan calon peserta dan di samping itu juga ada yang perseorangan ia datang ke Institut Kemandirian, ia mendapatkan informasi mengenai Institut Kemandirian baik melalui alumni, media sosial, selebaran, brosur, dan lain-lain. Kemudian diseleksi sesuai standar penerimaan dan ditentukan yang lulus dan tidak lulus berapa, dikarenakan menimbang bahwa Institut Kemandirian memiliki kuota yang terbatas, agar pelatihan dapat berjalan lebih efektif.

Beberapa hal standar seleksi peserta diantaranya dari segi kemustahikan peserta, bagaimana perekonomian keluarganya dan itu secara detail, setelah dinilai layak secara termasuk kedalam

golongan 8 asnaf, laki-laki atau perempuan tidak kita bedakan apabila termasuk kedalam golongan 8 asnaf maka ia layak, dalam hal pendidikan maka dibatasi maksimal menamati bangku SMA sederajat, disamping itu kalau seandainya ia tidak sekolah namun bisa baca dan tulis maka kita bisa pertimbangkan, seandainya peserta telah menamati bangku perkuliahan maka Institut Kemandirian tidak bisa menerima akan tetapi ada pengecualian, ia lulus kuliah dan usia sudah di atas 40 tahun, namun tidak memiliki pekerjaan yang jelas, kemudian kategorinya termasuk ke dalam golongan 8 asnaf maka akan diberikan pertimbangan, kalau seandainya ia masih muda tamat sarjana, tapi tidak memiliki penghasilan, maka lembaga tidak bisa menerima dikarenakan ia masih memiliki peluang dan dalam kondisi masih produktif.

c. Sarana dan Prasarana

Dalam perencanaan atau input pelatihan keterampilan, lembaga menyediakan berbagai sarana untuk menunjang atau mendukung terlaksananya pelatihan keterampilan untuk Penerima manfaat, karena sarana dan prasarana merupakan komponen penting yang dapat memengaruhi proses pelatihan, adapun sarana dan prasarana yang telah disiapkan oleh lembaga yaitu:

Wawancara bersama Bapak Lukman:

“ Jadi peserta itu ada dua dua bentuk, ada yang tinggal di asrama, ada juga yang tidak tinggal di asrama. Peserta yang tinggal di

asrama kelebihanannya dia bisa menginap di asrama, mendapat konsumsi gratis tiga kali sehari, yakni pagi, siang dan sore, Kalau yang tidak menginap hanya siang nya saja yang dapat konsumsi. Secara khusus, misalkan peserta servis motor, maka di kelas akan di lengkapi dengan semua peralatan yang ada pada bengkel umum lainnya, standarnya kita samakan biar nanti ketika mereka telah lulus dari Institut Kemandirian dan mereka masuk ke dunia kerja mereka tidak kaget, maka suasana kelas pun kita buat sedemikian rupa seperti bengkel, peralatan dan lain sebagainya, begitupun dengan menjahit, semua kita samakan dengan tempat tempat jahit lainnya, baik mesin atau pun lain sebagainya, serta jurusan lainnya. Mengenai jumlah peserta, kita batasi sesuai dengan peralatan yang kita miliki. Kalau di kelas komputer maksimal 10 orang karena kita hanya memiliki 10 komputer, otomotif 20 orang, menjahit 15 orang, teknisi *handphone* 15 orang, salaon muslimah 20 orang, mengemudi dua *sift* pagi dan *sift* siang, maksimal 24 orang.”

Secara umum:

- 1) Gedung milik sendiri
- 2) Ruang kelas ber-AC
- 3) Pengajar berpengalaman
- 4) Tidak dipungut biaya (biaya ditanggung Dompot Dhuafa)
- 5) Disediakan fasilitas asrama dan konsumsi

- 6) Bersertifikat
- 7) Bimbingan lanjut setelah pelatihan

Sarana yang telah disediakan oleh lembaga ini guna untuk mempermudah atau memperlancar segala proses atau kegiatan selama masa pelatihan berlangsung.

d. Program Pelatihan

1) Orientasi dan pelatihan kewirausahaan

Pelaksanaan orientasi penerima manfaat (PM) dan Pelatihan Kewirausahaan bertujuan untuk mengenalkan profil lembaga kepada peserta pelatihan dan juga diadakan pelatihan kewirausahaan untuk membentuk mental baik dari segi motivasi hidup, kepercayaan diri dan lain-lain.

2) Kegiatan Pelatihan Keterampilan

Kegiatan pelatihan keterampilan dilakukan agar para peserta pelatihan memiliki kemampuan dan kemandirian sehingga mereka dapat terampil dan mampu, dengan keterampilan yang mereka miliki mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dimasa yang akan datang. Pelatihan keterampilan yang ada di Institut Kemandirian yaitu: Pelatihan Kewirausahaan 1 pekan, Pelatihan HP 1 bulan, Pelatihan Otomotif 3 bulan, Pelatihan *Fashion* (Tata Busana) 3 bulan, Pelatihan Salon Muslimah 3 bulan, Pelatihan IT Komputer 3 bulan, Pelatihan Mengemudi 2 Minggu.

### 3) *On Job Training*

Setelah menjadi alumni, mereka akan ada program *On Job Training* (OJT) yakni para peserta pelatihan yang sudah menamati pelatihan akan di tempatkan di tempat-tempat usaha yang dimiliki oleh para alumni-alumni Institut Kemandirian selama tiga hari, mereka mempraktekkan ilmu-ilmu yang mereka dapati selama di Institut Kemandirian dan itu sifatnya cuma-cuma.

### 4) Magang

Setelah selesai *On Job Training* ini mereka akan melanjutkan kembali mengikuti proses magang selama sebulan, pada saat magang mereka pun akan tetap di kontrol misalkan keseharian apa saja yang telah di kerjakan dan kemudian semua itu akan di bukukan dalam bentuk laporan magang. Buku laporan magang ini yang nantinya akan mereka tukar dengan sertifikat yang dikeluarkan oleh Institut kemandirian yang mana peserta pelatihan Institut Kemandirian ini sudah resmi dinyatakan lulus dari Institut kemandirian.

### 5) Pendampingan

Tidak terlepas dari ini saja, Institut Kemandirian akan tetap terus mengontrol para almuninya baik itu menggunakan telepon ataupun media sosial serta dari seangkatan mereka di Institut

Kemandirian pun juga demikian. Mereka tetap saling terhubung dengan rekan-rekannya selama di Institut Kemandirian dengan demikian misalkan ada teman-teman yang belum memiliki usaha atau belum memiliki pekerjaan, maka teman-teman lain akan membantu teman yang belum dapat pekerjaan tersebut.

e. Tenaga Pelatih / Instruktur

Untuk memenuhi terlaksananya pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian, lembaga menyiapkan beberapa instruktur untuk membimbing dalam proses pendidikan dan pelatihan. Beberapa persyaratan untuk menjadi instruktur pada Institut Kemandirian, yaitu:

- 1) Laki-laki dan perempuan
- 2) Berpengalaman Minimal 2 tahun dalam bidangnya.
- 3) Usia Maksimal 45 Tahun

Berdasarkan segala persyaratan yang dibuat, kini Institut Kemandirian memiliki 11 orang Instruktur, yakni Pada pelatihan Otomotif sepeda motor 2 orang, Teknisi HP 2 orang, Mengemudi 1 orang, IT Komputer 2 orang, pelatihan Fashion (Tata Busana) 2 orang dan Salon Muslimah 2 orang. Setiap jurusan pelatihan memiliki instruktur yang telah berkompeten guna untuk menunjang pencapaian tujuan yang Institut Kemandirian inginkan.

## 2. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan

Evaluasi ini merupakan pengevaluasian terhadap proses pelaksanaan pelatihan keterampilan, yang mana suatu proses memberikan bekal kemampuan kepada penerima manfaat, dan juga para penerima manfaat bebas menentukan atau memilih suatu bidang pelatihan yang sesuai dengan keinginannya sendiri sehingga mereka dapat menjadi seseorang yang dilengkapi dengan kemampuan yang mereka miliki agar mampu merubah taraf hidup mereka menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tengerang ialah, bahwa Setelah para peserta pelatihan diterima di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, pada tanggal yang telah ditentukan maka kita kumpulkan seluruh peserta pelatihan pada semua jurusan dan diadakan masa orientasi dan pelatihan kewirausahaan. Pada saat masa orientasi maka akan dikenalkan profil lembaga dan ta'aruf dengan para peserta baru.

Tujuannya adalah agar para peserta baru tidak kaget ketika masuk di Institut Kemandirian langsung ke pelatihannya, tapi dibekali terlebih dahulu dengan *character building*, peserta itu harus mentalnya dahulu dibedah, tidak bisa misalkan ikut pelatihan otomotif atau teknisi HP setelah selesai langsung jadi kaya.

Maka mentalnya dahulu yang harus dibangun, mental itu bukan hanya kewirausahaan, tapi moral, motivasi hidup, itu yang mesti dibedah terlebih dahulu. Kita kenalkan dulu dengan dunia usaha, *skill*

cara menghadapi kliennya, pengenalan pembukuan, manajemen keuangan, master plan, bagaimana memulai usaha, maka lembaga mengundang pembicara-pembicara yang kita butuhkan tentunya langsung kepada pelaku usaha ataupun alumni-alumni yang telah sukses.

Pada akhir acara kita bekal dengan muhasabah, atau ruhiah pendekatan diri pada Allah, kita datangkan ustadz yang ahli, karena mereka dari berbagai latar belakang, bukan hanya dari yayasan santri tapi ada juga anak jalanan, ada juga preman, dulu pernah ada yang dari Kalimantan ada sebuah yayasan yang menangani tentang para preman mengirimkan peserta pelatihan dan ketika ia lulus dari sini, pulang dan setelah sebulan ia menghubungi Institut Kemandirian dan berterimakasih, bukan karena keahliannya akan tetapi sekarang ia menjadi pribadi yang sholeh, yang sebelumnya sama sekali tidak sholat, berandal, dan kini telah tobat, itu merupakan suatu perubahan yang sangat luar biasa.

Karena bagi Institut Kemandirian karakter yang lebih utama, *soft skill*, bukan hanya *hard skill*nya atau keterampilannya, tapi *soft skill*nya lebih diutamakan maka ketika ada peserta yang melanggar peraturan yang ada, maka dikasih peringatan, apabila tidak dipatuhi juga maka dikeluarkan, karena Institut Kemandirian Dompot Dhuafa bukan lembaga yang sekedar pelatihan saja, namun unsur-unsur agamanya tetap dikedepankan.



Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan pada Institut Kemandirian, pada saat pelaksanaan Pelatihan Keterampilan yang dilaksanakan periode bulan Januari sampai dengan bulan November, sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Lukman selaku Koordinator Pelaksanaan, yaitu:

“pelatihan keterampilan pada periode ini dimulai pada bulan Januari hingga bulan November, biasanya dalam setahun ada 3 angkatan dan setiap pelatihan berbeda-beda masa pelatihannya, yakni: Pelatihan Kewirausahaan 1 pekan, Pelatihan HP 1 bulan, Pelatihan Otomotif 3 bulan, Pelatihan Fashion (Tata Busana) 3 bulan, Pelatihan Salon Muslimah 3 bulan, Pelatihan IT 3 bulan, Pelatihan Mengemudi 2 Minggu. Angkatan pertama dimulai dari bulan Januari hingga bulan Maret, angkatan kedua dimulai dari bulan April hingga bulan Juli, sedangkan angkatan ketiga dimulai dari bulan Agustus hingga bulan November.”

### **3. Evaluasi Hasil Pelatihan Keterampilan**

#### *a. On Job Training*

Setelah menjadi alumni, mereka akan ada program *On Job Training* (OJT) yakni para peserta pelatihan yang sudah menamati pelatihan akan ditempatkan di tempat-tempat usaha yang dimiliki oleh para alumni-alumni Institut Kemandirian selama tiga hari,

mereka mempraktekkan ilmu-ilmu yang mereka dapati selama di Institut Kemandirian dan itu sifatnya cuma-cuma.

b. Magang

Setelah selesai *On Job Training* ini mereka akan melanjutkan kembali mengikuti proses magang, di saat magang ini merupakan ajang untuk mempraktekkan dan mengasah kemampuan mereka di dunia kerja nantinya terhadap segala ilmu yang didapati selama pelatihan. Magang dilakukan selama 1 bulan, dan tempat magang ditentukan oleh pihak lembaga.

Sistemnya pihak lembaga menawarkan dahulu kepada tempat yang akan dituju baik itu mitra ataupun tidak, kemudian nantinya mereka yang akan menawarkan kepada lembaga berapa orang yang mereka butuhkan, mereka sangat senang apabila ada peserta magang yang dari Institut Kemandirian, karena mereka juga merasa terbantu dan pihak lembaga pun sebaliknya.

Pada saat magang mereka pun akan tetap di kontrol misalkan keseharian apa saja yang telah di kerjakan dan kemudian semua itu akan di bukukan dalam bentuk laporan magang. Buku laporan magang ini yang nantinya akan mereka tukar dengan sertifikat yang dikeluarkan oleh Institut kemandirian yang mana peserta pelatihan Institut Kemandirian ini sudah resmi dinyatakan lulus dari Institut kemandirian.

c. Pendampingan

Tidak terlepas dari ini saja, Institut Kemandirian akan tetap terus mengontrol para almuninya baik itu menggunakan telepon ataupun media sosial serta dari seangkatan mereka di Institut Kemandirian pun juga demikian. Mereka tetap saling terhubung dengan rekan-rekannya selama di Institut Kemandirian dengan demikian misalkan ada teman-teman yang belum memiliki usaha atau belum memiliki pekerjaan, maka teman-teman lain akan membantu teman yang belum dapat pekerjaan tersebut.

Alhasil rata-rata semua alumni Institut Kemandirian tidak ada yang menganggur alias punya kerjaan dan punya usaha sendiri dan terberdaya, setelah tamat dari Institut Kemandirian jika mereka ingin kembali ke Institut Kemandirian dalam artian shareing, selama Institut kemandirian mereka akan diterima dengan senang hati. Tak hanya sampai disini para alumni Institut kemandirian semuanya terberdaya yang tadinya menjadi mustahik atau penerima manfaat sekarang menjadi muzaki atau pemberi manfaat.

Dengan demikian bahwa Institut Kemandirian tidak berlepas tangan, setelah peserta platihan tamat mereka akan tetap di kontrol agar ilmu yang mereka dapati selama di Institut Kemandirian bermanfaat buat dirinya dan bermanfaat buat orang lain, sehingga

dana zakat yang di niatkan oleh para muzaki tersalurkan dengan tepat, serta mampu mengangkat derajat mustahik menjadi muzaki.

Hasil evaluasi pelaksanaan Pelatihan Keterampilan periode Januari hingga November 2015 melalui wawancara langsung baik dengan staf lembaga Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, maupun dari alumni, dapat dilihat bahwa;

- 1) Pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan yang telah direncanakan dan mencapai target sesuai KPI (*Key Perform Indicator*) atau targetan.
- 2) Dapat menanamkan rasa percaya diri pada diri sendiri atau orang lain untuk hidup mandiri baik secara karier atau wirausaha
- 3) Ikut serta berperan aktif mengurangi kemiskinan di Indonesia dengan pencapaian 1,118 orang penerima manfaat
- 4) Meningkatkan taraf hidup masyarakat, khususnya alumni/lulusan IK
- 5) Masyarakat tergugah untuk menjadi mandiri dan ikut serta memandirikan orang lain

## **B. Evaluasi Dampak Sebelum dan Setelah Mengikuti Pelatihan**

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara yang peneliti lakukan baik itu terhadap staf Institut Kemandirian Dompot Dhuafa sendiri maupun dari alumni yang terkait serta berdasarkan data yang ada, penulis melihat dan menilai bahwa program pelatihan keterampilan ini bisa dikatakan

memberikan perubahan atau dampak yang signifikan terhadap para peserta/ penerima manfaat, baik itu perubahan dari segi mental, perekonomian, kemampuan serta ruhaniah mereka.

Perubahan ini dirasakan secara nyata oleh para alumni bahwa sebelum mengikuti pelatihan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, mereka belum memiliki mental optimis terhadap kehidupan mereka lebih baik kedepannya, belum mandiri, tidak rajin ibadah, dan belum memiliki skill atau kemampuan yang baik untuk mensejahterakan kehidupan mereka.

Namun, setelah mengikuti seluruh proses dan kegiatan pelatihan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa mereka merasakan adanya banyak perubahan di dalam diri dan kehidupan mereka secara nyata. Ini semua dapat dibuktikan dari beberapa hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap alumni mengenai perubahan yang dirasakan, antara lain wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa alumni yaitu:

1. Wawancara bersama Faik Surahman, Alumni Servis Sepeda Motor

Mengetahui Institut Kemandirian Dompot Dhuafa dahulunya dari teman yang memposting adanya info pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian di salah satu social media yakni Facebook, dari situ mulai lah niat untuk mengikuti program pelatihan keterampilan yang ada di Institut Kemandirian diarekan melihat kehidupan yang begini-begini saja setelah menamati bangku Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dengan niat dan tekad yang bulat saya menadftarkan diri ke Institut Kemandirian, alhamdulillah saya diterima masuk ke

salah satu program pelatihan keterampilan yakni pelatihan servis motor.

Setelah masuk ke proses pembelajaran, saya menilai bahwa materi-materi yang diajarkan baik teori maupun praktek saya rasa sangat bagus dan sudah baik di tambah lagi dengan kemampuan yang dimiliki oleh instruktornya yang asik menyenangkan sehingga apa yang diajarkan oleh instruktur cepat ditangkap dan dipahami. Hari demi hari saya jalani setiap prosesnya, saya tidak mendapati kendala karena tekad yang saya miliki mengalahkan itu semua.

Banyak hal yang saya dapati ketika menjalani proses dan kegiatan di Institut Kemandirian, baik itu dari kemampuan otomotif sepeda motor yang saya pelajari, sebelumnya saya sama sekali tidak memahami akhirnya saya paham akan hal itu, dari segi mental saya juga yang dulunya hanya memiliki cita-cita ya sekedarnya saja, namun kini dengan kemampuan yang saya miliki saya ingin menjadi pribadi yang lebih baik lagi, bermanfaat buat diri, keluarga dan orang banyak, dan yang paling penting saya merasakan dampak terhadap ruhaniah saya bahwa yang dulunya jarang sholat kini sudah rajin sholat dan lain sebagainya.

Alhamdulillah saya kini bekerja di sebuah bengkel di bogor yakni bengkel Dwida Jaya Tama, Alhamdulillah gaji yang saya dapati sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari saya dan kini tak lagi menyusahkan

kedua orang tua saya, bahkan saya sudah bisa memberi sedikit rezki yang saya miliki kepada orang tua saya.

Harapan saya kepada Institut Kemandirian adalah agar lebih berkembang, lebih maju, lebih giat sosialisasi kepada masyarakat, agar seluruh masyarakat tau akan Institut Kemandirian, dengan demikian semua masyarakat yang membutuhkan bisa merasakan manfaat dari Institut Kemandirian itu sendiri, salam sukses.

## 2. Wawancara bersama Heri Ahmad Irawan, Alumni IT Komputer.

Saya mengetahui Institut Kemandirian berawal dari kerjaan saya belum jelas, menganggur, sedang mencari-cari pekerjaan, ketika sedang mencari-cari lowongan pekerjaan di internet saya menemukan info adanya pelatihan IT Komputer secara gratis yang diadakan oleh Institut Kemandirian, saya sangat tertarik sekali sehingga saya mencoba untuk mendaftar sebagai peserta pelatihan pada akhirnya saya diterima, dan saya sangat senang sekali akan hal itu, karena disamping saya pastinya mendapatkan ilmu dan kemampuan baru saya banyak memiliki teman dan pengalaman tentunya.

Hari demi hari saya jalani dengan semangat dan penuh syukur kepada Allah SWT karena saya di sini berkat kemurahan hati para muzaki, untuk itu saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan ini, berbagai proses saya jalani, seperti belajar di kelas yang menarik dan

menyenangkan karena materi yang diajarkan banyak sekali mengenai IT Komputer, waktu itu saya di ajari oleh Bapak Nazarudin, beliau saya rasa sangat hebat dan berkompeten sekali, sehingga materi yang beliau ajarkan mudah saya dan teman-teman terima.

Institut Kemandirian tak hanya kemampuan dan pengetahuan saja yang di ajarkan namun mengenai pemahaman agama juga di ajarkan dan saya rasa inilah nilai plusnya, saya sangat merasakan betapa pentingnya ilmu agama dalam menjalani hidup ini.

Selama saya menjalani semua proses dan kegiatan di Institut Kemandirian tak ada kendala yang begitu berarti yang saya dapati hanya saja para peserta pelatihan di Institut Kemandirian yang datang dari berbagai karakter, berbagai budaya, pendidikan, pola pikir, dan usia, bagi saya ini yang menjadi kendala ketika bulan pertama berada di Institut Kemandirian, bagaimana caranya agar saya ketika berkominikasi dengan teman-teman lainnya tidak timpang dan nyambung, sehingga asik dan nyaman ketika bersama dengan yang lainnya.

Saya merasakan, Institut Kemandirian bagi saya lebih dari apa yang saya inginkan dahulu ketika awal masuk, semua yang saya dapati lebih dari apa yang saya bayangkan dulu, baik itu mengenai kemampuannya, keagamaannya, saya betah di Institut Kemandirian, karena saya tau dan sadar saya bukan siapa-siapa dan yang perlu saya



lakukan adalah menyelesaikan semua prosesnya dengan baik dan senantiasa bersyukur.

Alhamdulillah kini saya telah bekerja dan gaji saya kini sudah bisa mencukupi semua kebutuhan saya sehari-hari.

Harapan saya untuk Institut Kemandirian adalah agar secepatnya di tutup, dalam artian tidak ada lagi orang yang miskin, tidak ada lagi orang yang menganggur, sehingga dengan demikian tidak ada lagi yang mendaftar ke Institut Kemandirian karena kemiskinan dan pengangguran sudah tidak ada lagi di negeri ini.

### 3. Wawancara bersama Rita Wati Kusuma alumni Pelatihan Keterampilan Menjahit.

Saya adalah seorang ibu rumah tangga, yang pekerjaan sehari-hari saya adalah mengasuh anak di rumah. Tidak banyak yang bisa saya lakukan untuk membantu suami saya untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang semakin hari kian meningkat, ada niatan untuk membuka usaha menjahit, namun saya tidak memiliki *skill* atau keahlian di bidang menjahit, mulailah saya mencari info pelatihan menjahit, suatu hari ada saudara saya yang mengatakan bahwa ada pelatihan keterampilan menjahit yang diadakan oleh Institut Kemandirian dan itu gratis.

Saya sangat tertarik sekali dengan info ini dan juga lokasi tempat tinggal saya tidak begitu jauh dari lokasi Institut Kemandirian, dengan

saya mengikuti pelatihan keterampilan menjahit ini pasti di samping saya mendapatkan berbagai pengetahuan tentang menjahit dan juga saya memiliki teman baru, keluarga baru, dan jaringan nantinya apabila saya telah lulus dari Institut Kemandirian.

Saya coba untuk mendaftar dengan berbagai proses yang saya lalui pada akhirnya saya diterima, saya sangat bersyukur sekali karena dengan diterimanya saya di Institut Kemandirian kemungkinan saya mencapai keinginan saya untuk membuka usaha menjahit akan tercapai. Hari demi hari saya jalani pelatihan keterampilan menjahit ini, dalam hal materi saya rasa sudah sangat bagus dan mudah untuk dipahami, karena metode belajar efektif yang diterapkan oleh instrukturinya, dengan rasa kekeluargaan, dari hati ke hati, sabar dan kreatif sehingga segala apa yang di ajarkan langsung dapat dipahami.

Banyak manfaat yang telah saya rasakan dan dapati baik itu dari segi keahlian yang saya miliki, dari sisi agama saya mendapatkan wawasan ilmu agama, kedisiplinan, kesabaran, motivasi hidup, pembentukan karakter yang kuat, dengan kata lain manfaat yang saya rasakan dari semua aspek kehidupan ini.

Kini saya telah lulus dari Institut Kemandirian, dengan bekal yang saya dapati selama berproses di Institut Kemandirian baik itu keahlian dalam bidang menjahit maupun juga kewirausahaan, sesuai dengan keinginan saya sebelum masuk ke Institut Kemandirian ialah ingin membuat usaha menjahit, terbentur dengan dana atau modal untuk

membuat usaha, saya mengurung niat itu kembali, namun saya tidak berputus asa dengan keadaan ini saya putuskan untuk berdagang pakaian guna untuk membantu suami saya memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga menabung untuk modal membuat usaha menjahit, alhamdulillah dagangan saya makin hari makin ramai pembeli.

Harapan saya untuk Institut Kemandirian adalah semoga Institut Kemandirian tetap berjalan, sehingga banyak orang yang bisa terbantu dan setelah lulus dari Institut Kemandirian kehidupannya bisa menjadi lebih baik, dan bermanfaat buat orang banyak.

Peran pendukung dari dampak atau manfaat yang diperoleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan tentu tidak terlepas dari peran staf-sataf dan pelatih yang ada di Institut Kemandirian yang mudah berkomunikasi dengan para peserta saat pelatihan ataupun pada jam istirahat, peran penyelenggara yang sering memantau kegiatan pelatihan dan juga membantu peserta memiliki jaringan pekerjaan yang dilakukan pada saat magang. Setelah peserta menjadi alumni, pihak Institut Kemandirian tidak berlepas tangan begitu saja, pihak lembaga juga memantau perkembangan kegiatan alumni setelah lulus dari lembaga, berikut penjelasan dari Bapak Purwadi selaku koordinator alumni:

“Setelah peserta pelatihan lulus dari Institut Kemandirian, pihak lembaga tidak akan berlepas tangan, akan tetapi akan selalu dipantau perkembangan para alumni, apakah mereka telah mendapatkan pekerjaan atau memiliki

usaha, sehingga rata-rata semua alumni setelah lulus mereka mendapatkan pekerjaan dan memiliki usaha.”

Kesimpulan hasil dampak dan manfaat yang dirasakan peserta pelatihan dari sebelum mengikuti pelatihan dan setelah mengikuti pelatihan adalah, para peserta mengalami banyak perubahan baik dalam segi perekonomian, segi karakter dan juga keagamaan, dalam artian semua aspek kehidupannya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Gambaran Mekanisme dan Operasional yang telah diterapkan oleh Institut Kemandirian, yaitu: Pra Pelatihan: yaitu sosialisasi, perekrutan, dan orientasi bagi calon peserta pelatihan keterampilan. Pelaksanaan Pelatihan: dari data yang tertera pada bab iv bahwa jumlah penerima manfaat pada tahun ini berjumlah 1,118, jumlah ini telah melampaui target, yakni 1000 penerima manfaat. Pasca Pelatihan: diawali dengan *On Job Training* selama 3 hari, magang selama 1 bulan, pendampingan, dengan demikian bahwa Institut Kemandirian tidak berlepas tangan, setelah peserta pelatihan tamat mereka akan tetap di control, sehingga dana zakat yang di niatkan oleh para muzaki tersalurkan dengan tepat, serta mampu mengangkat derajat mustahik.
2. Gambaran dampak sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan yaitu: dari hasil analisis dampak atau perubahan baik dari segi ekonomi dan segi kepribadian para alumni. Rata-rata semua alumni merasakan adanya perubahan yang di alami, dari segi ekonomi mereka sudah mampu untuk memenuhi kebutuhannya. Dampak lain yaitu dari segi kepribadian, para alumni merasakan dirinya lebih baik, lebih percaya diri, lebih rajin beribadah dan menjadi lebih tahu tentang agama.

## B. Saran

Berkenaan dengan segala hal yang berhubungan dengan penelitian ini, penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang dianggap perlu, yaitu:

1. Untuk pihak Institut kemandirian Dompot Dhuafa meningkatkan promosi dan sosialisasi secara terus menerus melalui berbagai media baik elektronik, media sosmed, dan media massa lainnya agar banyak masyarakat Indonesia terberdayakan.
2. Menambah program-program yang dirasa sangat berpotensi dan menyesuaikan zaman, agar lulusan dari Institut Kemandirian Dompot Dhuafa dapat bersaing dengan yang lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto, *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis*, Jakarta: FEUI Perss.
- Arifin, Zainal, *Evaluasi Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Sebuah Pendekatan Praktek*, Jakarta Rineka Cipta, 1993.
- Bariadi, Lili, dkk. *Zakat dan Wirausaha*, Jakarta: CED 2005.
- Basri, Hasan, *Manajemen Pendidikan dan pelatihan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Hadi, Sutrisno, *Metode Research*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1994.
- Hafidhuddin, Didin dkk, *Reinterpretasi Pendayagunaan ZIS*, Jakarta: Piramedia, 2004.
- Halik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Hariwijaya, M, *Cara Mudah Menyusun Proposal*, Yogyakarta: Pararaion, 2009.
- Hidayati, Nurul, *Metodologi Penelitian Dakwah*, Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press, 2006.
- Irawan, Elly, dkk, *Pengembangan Masyarakat*, Jakarta: Universitas Terbuka, 1995.
- Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- *Penilaian Program Pendidikan*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1998.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sudarto, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002.
- Sudijono, Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Suharto, Edi, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat, Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan pekerjaan Sosial*, Bandung : PT Refika Aditma, 2005.

Sukandarmidi, *Metodologi Penelitian; petunjuk praktis untuk peneliti pemula*, cet ke 4, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press: 2012.

Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2014.

Surahmad, Wiratno, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Tarsito, 1987.







**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**UIN**

## DOKUMENTASI



Wawancara  
dengan pihak  
Institut  
Kemandirian  
Dompot  
Dhuafa.

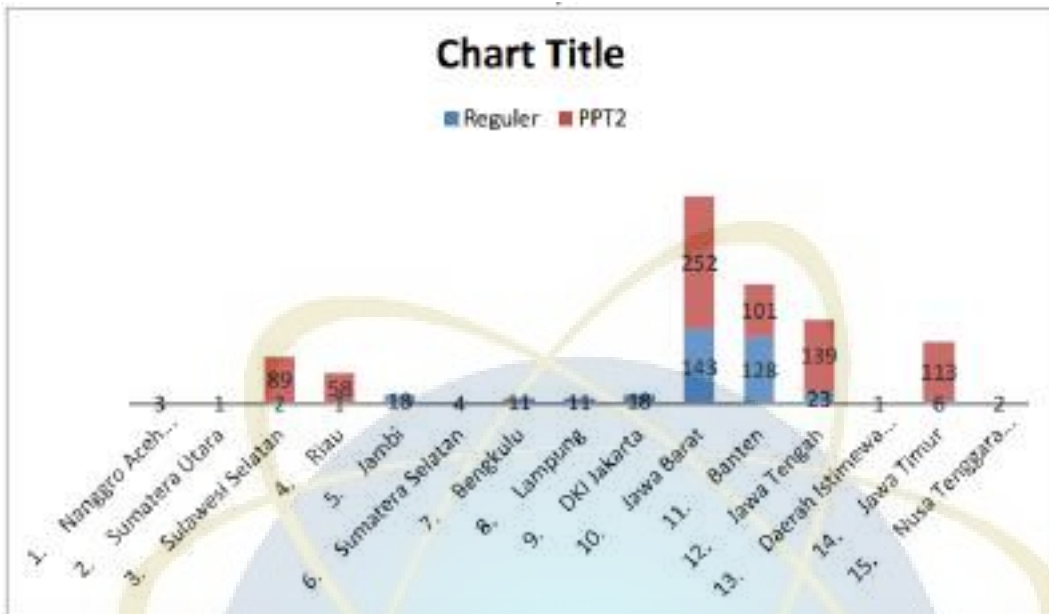


Nama dari kanan: Bapak Luthfiana. N selaku HRD, tengah: Bapak Verry Aria Firmansyah selaku Wakil Direktur, kiri: Bapak Purwadi selaku Koordinator Alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa.





### Sebaran Jumlah Individu Penerima Manfaat





### Jumlah Karyawan Institut Kemandirian

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Laki-laki	Perempuan
1	Program	19	14	5
2	Ops.	5	5	0
3	CSR	6	2	4
		<b>30</b>	<b>21</b>	<b>9</b>

### UP Grading Peserta

Program	Jenis	Penerima Manfaat	Keterangan
Kurikulum SIAP (perpaduan hard skill, soft skill dan character)	Pelatihan wirausaha sebagai seleksi dan pembentukan mental peserta sebelum mulai pelatihan	Semua peserta Diklat Reguler	Mulai angkatan I
Pembentukan	Keterlibatan	Semua peserta	Mulai angkatan

OPIK (Organisasi Peserta Institut Kemandirian)	peserta dalam kepanitiaan event Institut Kemandirian	Diklat Reguler	II
Pelatihan manajemen oleh Tim Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti Setiap Jum'at	Financial literacy, manajemen organisasi, simulasi perbankan di Universitas Trisakti	Semua peserta Diklat Reguler	Mulai angkatan III

### KPI atau Target 2015

No.	KPI 2015
1.	Lembaga mendapatkan sertifikasi ISO 9001 – 2008
2.	Adanya sistem informasi terintegrasi
3.	Hasil audit laporan keuangan tahunan oleh Kantor Akuntan Publik = WTP (Wajar Tanpa Pengecualian)
4.	Adanya Performance Management System untuk unit dan individu
5.	Adanya sistem manajemen K3 (keamanan dan keselamatan kerja)
6.	80% instruktur mendapatkan legalitas sertifikasi profesi keinstrukturan

7.	Ada Jobdes, standar kompetensi dan sasaran kerja untuk seluruh pegawai
8.	Minimal setiap pegawai 2x setahun mendapat program peningkatan kompetensi (training, magang, rolling, studi banding, sharing knowledge, coaching dll)
9.	Adanya traing character building minimal sebulan sekali
10.	Fraud/ penyalahgunaan keuangan maksimal 5% dari total jumlah pegawai dalam setahun
11.	Penerapan budaya 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, Rajin)
12.	80% area gedng, ruangan dan 80% peralatan memenuhi standar K3 (keamanan dan keselamatan kerja)
13.	80% peralatan pelatihan memenuhi standar industri umumnya
14.	Memiliki blue print/ rencana pengembangan sarana dan prasarana mengacu ke trend global
15.	Hasil survey kepuasan pelanggan atas layanan sarana prasarana, 80% puas.
16.	Adanya program pelatihan keterampilan aplikatif yang berstandar
17.	80% lulusan program pelatihan keterampilan diakui dan diterima di dunia usaha
18.	Adanya bank data (mitra, lulusan, perbankan) yang terintegrasi dan mudah diakses oleh lulusan
19.	Sebagai media untuk peningkatan kompetensi (upgrading) lulusan
20.	Maintenance mitra yang telah bekerjasama dengan IK
21.	Dihapus dari KPI 2015 karena tidak ada anggaran untuk itu. Namun kita



	akan tetap akan mengadakan gathering antara lulusan dengan pihak perbankan syariah di semester kedua.
<b>22.</b>	Masyarakat tergugah untuk menjadi mandiri dan ikut serta memandirikan orang lain melalui pembuatan buku dan artikel (tulisan)
<b>23.</b>	Meningkatkan taraf hidup masyarakat, khususnya alumni/ lulusan IK
<b>24.</b>	Ikut serta berperan aktif mengurangi kemiskinan di Indonesia dengan target penerima manfaat 1000 orang pertahun
<b>25.</b>	Dapat menanamkan rasa percaya diri pada diri sendiri atau orang lain untuk hidup mandiri baik secara karier atau wirausaha
<b>26.</b>	Desain perencanaan komunikasi yang terstruktur baik dengan mitra, media, masyarakat, penerima manfaat dan donatur
<b>27.</b>	Cabang IK di 15 Provinsi pada tahun 2016
<b>28.</b>	Satelit IK di 75 titik lokasi pada tahun 2016
<b>29.</b>	Peningkatan jumlah donatur dan jumlah donasi program IK sebesar 20% pertahun
<b>30.</b>	Bersinergi dengan DD untuk mengembangkan jumlah donatur dan jumlah perolehan penggalangan dana (10 M per tahun).

### Kilas Balik Kegiatan 2015

No.	Bulan	Nama Event	Tanggal	Tempat
	Januari	Pelatihan kewirausahaan	5-9 januari	Karawaci, Tangerang
		Teknik Otomotif Sepeda Motor	12 Januari s/d 5 Maret	Karawaci, Tangerang
		IT dan Teknik Komputer	12 Januari s/d 5 Maret	Karawaci, Tangerang
		Fashion dan Desain	12 Januari s/d 5 Maret	Karawaci, Tangerang
		Teknisi Handphone	12 Januari s/d 5 Maret	Karawaci, Tangerang
		Mengemudi	12 Januari s/d 5 Maret	Karawaci, Tangerang
		Salon Muslimah	12 Januari s/d 5 Maret	Karawaci, Tangerang
	April	Pelatihan Kewirusahaan	6 – 10 April 2015	Karawaci, Tangerang
		Teknik Otomotif Sepeda Motor	13 April – 3 Juli 2015	Karawaci, Tangerang

		IT dan Komputer	13 April – 3 Juli 2015	Karawaci, Tanggerang
		Fashion dan Desain	13 April – 3 Juli 2015	Karawaci, Tanggerang
		Teknisi Handphone	13 April – 11 Mei 2015	Karawaci, Tanggerang
		Mengemudi	13 – 24 April 2015	Karawaci, Tanggerang
		Salon Muslimah	13 April – 3 Juli 2015	Karawaci, Tanggerang
		Pembekalan Diaspora	4 – 8 April 2015	Karawaci, Tanggerang
	Agustus	Pelatihan Kewirausahaan	10 – 14 Agustus 2015	Karawaci, Tanggerang
		Teknik Otomotif Sepeda Motor	18 Agustus – 17 November 2015	Karawaci, Tanggerang
		IT dan Komputer	18 Agustus – 17 November 2015	Karawaci, Tanggerang
		Fashion dan Desain	18 Agustus – 17 November 2015	Karawaci, Tanggerang

		Teknisi Handphone	18 Agustus – 11 September 2015	Karawaci, Tangerang
		Mengemudi	18 – 28 Agustus 2015	Karawaci, Tangerang
		Salon Muslimah	18 Agustus – 17 November 2015	Karawaci, Tangerang

### Profil dan Capaian Program

No	Nama Program	Jumlah	Reguler	Non-Zakat	Periode Program
		Penerima Manfaat	(Zakat)	(CSR & Kemitraan)	
1.	Pelatihan Teknisi Handphone	398	94	343	Jan – Nov 2015
2.	Pelatihan IT Komputer	206	31	225	Jan – Nov 2015
3.	Pelatihan Keterampilan Menjahit	75	26	49	Jan – Nov 2015
4.	Pelatihan Teknisi	64	64	0	Jan –

	Sepeda Motor				Nov 2015
5.	Pelatihan Mengemudi	83	83	0	Jan – Nov 2015
6.	Pelatihan Salon Muslimah	15	15	0	Jan – Nov 2015
7.	Pelatihan Tata Boga Pengolahan Pangan	135	0	135	Jan – Nov 2015
8.	Diaspora Development	43	43	0	Jan – Nov 2015
9.	Pelayaran (ABK Kapal Tanker)	10	0	10	Jan – Nov 2015
	<b>Total Penerima Manfaat (Alumni)</b>	<b>1,118</b>	<b>356</b>	<b>762</b>	

## LEMBAR OBSERVASI

Tempat : Institut Kemandirian Dompot Dhuafa

Tanggal : 14 November 2016

No.	PENGAMATAN	YA	TIDAK
1.	Brosur	✓	
2.	Pemasaran dengan: a. Website b. Twitter c. Facebook	✓ ✓ ✓	
3.	Pelayanan yang Ramah dan Cepat	✓	
4.	Tempat Tunggu yang Nyaman	✓	
5.	Pendaftaran peserta melalui internet	✓	
6.	Petunjuk di tepi jalan	✓	
7.	Kekeluargaan yang kuat	✓	
8.	Lahan yang Luas		✓
9.	Tempat Mudah diakses		✓
10.	Sarana dan Prasarana Memadai	✓	

### awancara Bersama Pihak Institut Kemandi

P. Seperti apa mekanisme dan operasional yang diterapkan IK dalam Program Pelatihan Keterampilan?

- J. Peserta yang ingin mengikuti pelatihan keterampilan, maka harus ikut mendaftarkan diri dengan diawali mengisi formulir yang telah disiapkan oleh lembaga serta memenuhi dan mematuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Institut Kemandirian Dompot Dhuafa. Pelatihan program keterampilan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas penerima manfaat. Oleh karena itu, target per tahunnya adalah hanya sekitar 100 s.d. 300 orang per tahun, kemudian setelah rangkain penerimaan di lanjutkan dengan proses pelatihan, selesai pelatihan dilanjutkan dengan *One Job Training* (OJT) selama tiga hari, kemudian proses magang selama satu bulan, dan diakhiri dengan pendampingan.
- P. Gambaran manajemennya seperti apa, apabila diukur dengan POAC? manajemen (POAC)?
- J. Manajemen Institut Kemandirian memiliki planing yakni RENSTRA (Renacana Strategis) yakni diawali dengan visi, misi, analisis SWOT maka keluarlah peluang, tantangan, kelemahan. Kemudian strategi itu muncul dari semua ini, bagaimana kekuatan kita apa aja, kelemahan kita bagaimana, keuntungan serta peluang kita seperti apa tantangan-tantangan yang mesti kita hadapi bagaimana, nah di sini lah kita optimalkan segala sesuatunya dan semua itu ada di RENSTRA (Rencana Strategis). Rencana Strategis (RENSTRA) ini dibuat untuk jangka waktu lima tahun kedepan, dan rencana strategis Institut Kemandirian ini mengikuti visi dan misinya Dompot Dhuafa, di dalamnya terdapat KPI (Key Perform Indicator) yakni targetan kerja selama

setahun. Kinerja kita tercapai apabila targetan ini mampu kita capai, KPI ini adanya tahunan dan berlandaskan pada RENSTRA.

P. Apa saja syarat-syarat kepesertaan yang ada pada Institut Kemandirian

Dompot Dhuafa?

J. Persyaratan untuk menjadi peserta pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian adalah: Fotocopy KTP 1 lembar, Fotocopy Ijazah 1 lembar, Pas Foto 3X4, 3 lembar, SKTM dari kelurahan atau surat rekomendasi dari DKM Masjid / yayasan, Surat keterangan Dokter Puskesmas, Dhuafa (Fakir Miskin), Pengangguran (Tidak sedang kuliah), Bagi wanita waji berbusana muslimah dan bagi peria berpakaian sopan dan rapi.

P. Bagaimana alur proses kepesertaan pada Institut Kemandirian?

J. Kepesertaan pada awalnya, para peserta ada yang datang melalui mitra dari Institut Kemandirian, datang untuk mengajukan calon peserta dan di samping itu juga ada yang perseorangan ia datang ke Institut Kemandirian, ia mendapatkan informasi mengenai Institut Kemandirian melalui media sosial, selebaran, brosur, dan lain-lain. Standar penerimaan dan ditentukan.

Beberapa hal standar seleksi peserta diantaranya dari segi kemustahikan peserta, laki-laki atau perempuan tidak kita bedakan apabila termasuk kedalam golongan 8 asnaf maka ia layak, dalam hal pendidikan maka dibatasi maksimal menamati bangku SMA sederajat, di samping itu kalau seandainya ia tidak sekolah namun bisa baca dan tulis maka kita bisa pertimbangkan,



seandainya peserta telah menamati bangku perkuliahan maka Institut Kemandirian tidak bisa menerima akan tetapi ada pengecualian, ia lulus kuliah dan usia sudah di atas 40 tahun, namun tidak memiliki pekerjaan yang jelas, kemudian kategorinya termasuk ke dalam golongan 8 asnaf maka akan diberikan pertimbangan, kalau seandainya ia masih muda tamat sarjana, tapi tidak memiliki penghasilan, maka lembaga tidak bisa menerima dikarenakan ia masih memiliki peluang dan dalam kondisi masih produktif.

- P. Seperti apa prosedur program pelatihan pada Institut Kemandirian?
- J. Prosedur program diawali dengan orientasi dan pelatihan kewirausahaan, kegiatan pelatihan keterampilan, *On Job Training (OJT)* atau baksos, magang, dan terakhir yakni pendampingan.
- P. Apa saja sarana dan prasarana yang di siapkan untuk para peserta pelatihan keterampilan?
- J. Gedung milik sendiri, ruang kelas ber-ac, pengajar berpengalaman, tidak dipungut biaya (biaya ditanggung Dompot Dhuafa), disediakan fasilitas asrama dan konsumsi, bersertifikat, bimbingan lanjut setelah pelatihan
- P. Apa yang menjadi persyaratan untuk menjadi tenaga peng:  
Kemandirian?
- J. Untuk memenuhi terlaksananya pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian, lembaga menyiapkan beberapa instruktur untuk membimbing dalam proses pendidikan dan pelatihan. Beberapa persyaratan untuk menjadi

instruktur pada Institut kemandirian, yaitu: laki-laki dan perempuan, berpengalaman minimal 2 tahun dalam bidangnya, usia maksimal 45 tahun

- P. Seperti apa evaluasi pelaksanaan pelatihan keterampilan pada Institut kemandirian?
- J. Pelatihan keterampilan pada periode ini dimulai pada bulan Januari hingga bulan November, biasanya dalam setahun ada 3 angkatan dan setiap pelatihan berbeda-beda masa pelatihannya, yakni: Pelatihan Kewirausahaan 1 pekan, Pelatihan HP 1 bulan, Pelatihan Otomotif 3 bulan, Pelatihan Fashion (Tata Busana) 3 bulan, Pelatihan Salon Muslimah 3 bulan, Pelatihan IT 3 bulan, Pelatihan Mengemudi 2 Minggu. Angkatan pertama dimulai dari bulan Januari hingga bulan Maret, angkatan kedua dimulai dari bulan April hingga bulan Juli, sedangkan angkatan ketiga di bulan November.
- P. Seperti apa evaluasi hasil pelatihan keterampilan pada Institut kemandirian ?
- J. Pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan yang telah direncanakan dan mencapai target sesuai KPI (*Key Perform Indicator*) atau targetan, dapat menanamkan rasa percaya diri pada diri sendiri atau orang lain untuk hidup mandiri baik secara karier atau wirausaha, ikut serta berperan aktif mengurangi kemiskinan di Indonesia dengan pencapaian 1,118 orang penerima manfaat, meningkatkan taraf hidup masyarakat, khususnya alumni/lulusan IK, masyarakat tergugah untuk menjadi mandiri dan ikut serta memandirikan orang lain

## Wawancara Bersama Alumni Institut Kemandirian Tahun 2015

Nama: Faik Surahman.

Kelas: Alumni Servis Sepeda Motor

---

P. Dari mana anda mengetahui Lembaga Institut Kemandirian Dompot Dhuafa?

J. Mengetahui Institut Kemandirian Dompot Dhuafa dahulunya dari teman yang memposting adanya info pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian di salah satu social media yakni Facebook.

P. Apa motivasi anda mengikuti pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian?

J. Mulai lah niat untuk mengikuti program pelatihan keterampilan yang ada di Institut Kemandirian diarenakan melihat kehidupan yang begini-begini saja setelah menamati bangku Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dengan niat dan tekad yang bulat saya menadftarkan diri ke Institut Kemandirian.

P. Menurut anda bagaimana proses pembelajaran di Institut Kemandirian?

J. Setelah masuk ke proses pembelajaran, saya menilai bahwa materi-materi yang diajarkan baik teori maupun praktek saya rasa sangat bagus dan sudah baik di tambah lagi dengan kemampuan yang dimiliki oleh instrukturanya yang

asik menyenangkan sehingga apa yang diajarkan oleh instruktur cepat ditangkap dan dipahami.

P. Kendala apa yang anda temui pada saat pelatihan?

J. Hari demi hari saya jalani setiap prosesnya, saya tidak mendapati kendala karena tekad yang saya miliki mengalahkan itu semua.

P. Manfaat apa yang anda rasakan setelah mengikuti pelatihan pada Institut kemandirian?

J. Banyak hal yang saya dapati ketika menjalani proses dan kegiatan di Institut Kemandirian, baik itu dari kemampuan otomotif sepeda motor yang saya pelajari, sebelumnya saya sama sekali tidak memahami akhirnya saya paham akan hal itu, dari segi mental saya juga yang dulunya hanya memiliki cita-cita ya sekedarnya saja, namun kini dengan kemampuan yang saya miliki saya ingin menjadi pribadi yang lebih baik lagi, bermanfaat buat diri, keluarga dan orang banyak, dan yang paling penting saya merasakan dampak terhadap ruhaniah saya bahwa yang dulunya jarang sholat kini sudah rajin sholat dan lain sebagainya.

P. Apakah saat ini anda sudah bisa memenuhi kebutuhan anda?

J. Alhamdulillah saya kini bekerja di sebuah bengkel di bogor yakni bengkel Dwida Jaya Tama, Alhamdulillah gaji yang saya dapati sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari saya dan kini tak lagi menyusahkan kedua orang tua saya, bahkan saya sudah bisa memberi sedikit rezki yang saya miliki kepada orang tua saya.

P. Apakah harapan anda untuk Institut Kemandirian?

J. Harapan saya kepada Institut Kemandirian adalah agar lebih berkembang, lebih maju, lebih giat sosialisasi kepada masyarakat, agar seluruh masyarakat tau akan Institut Kemandirian, dengan demikian semua masyarakat yang membutuhkan bisa merasakan manfaat dari Institut Kemandirian itu sendiri, salam sukses



Nama : Heri Ahmad Irawan

Kelas : Alumni IT Komputer

---

P. Dari mana anda mengetahui Lembaga Institut Kemandirian Dompot Dhuafa?

J. Saya mengetahui lembaga Institut kemandirian dari internet.

P. Apa motivasi anda mengikuti pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian?

J. Berawal dari kerjaan saya belum jelas, menganggur, sedang mencari-cari pekerjaan, ketika sedang mencari-cari lowongan pekerjaan di internet saya menemukan info adanya pelatihan IT Komputer secara gratis yang diadakan oleh Institut Kemandirian, saya sangat tertarik sekali sehingga saya mencoba untuk mendaftar sebagai peserta pelatihan. Pada akhirnya saya diterima, dan saya sangat senang sekali akan hal itu, karena disamping saya pastinya mendapatkan ilmu dan kemampuan baru saya banyak memiliki teman dan pengalaman tentunya.

P. Menurut anda bagaimana proses pembelajaran di Institut Kemandirian?

J. Belajar di kelas yang menarik dan menyenangkan karena materi yang diajarkan banyak sekali mengenai IT Komputer, waktu itu saya di ajari oleh Bapak Nazarudin, beliau saya rasa sangat hebat dan berkompeten sekali, sehingga materi yang beliau ajarkan mudah saya dan teman-teman terima. Institut Kemandirian tak hanya kemampuan dan pengetahuan saja yang di

ajarkan namun mengenai pemahaman agama juga di ajarkan dan saya rasa inilah nilai plusnya, saya sangat merasakan betapa pentingnya ilmu agama dalam menjalani hidup ini.

- P. Kendala apa yang anda temui pada saat pelatihan?
- J. Selama saya menjalani semua proses dan kegiatan di Institut Kemandirian tak ada kendala yang begitu berarti yang saya dapati hanya saja para peserta pelatihan di Institut Kemandirian yang datang dari berbagai karakter, berbagai budaya, pendidikan, pola pikir, dan usia, bagi saya ini yang menjadi kendala ketika bulan pertama berada di Institut Kemandirian, bagaimana cara nya agar saya ketika berkomunikasi dengan teman-teman lainya tidak timpang dan nyambung, sehingga asik dan nyaman ketika bersama dengan yang lainnya.
- P. Manfaat apa yang anda rasakan setelah mengikuti pelatihan pada Institut kemandirian?
- J. Saya merasakan, Institut Kemandirian bagi saya lebih dari apa yang saya inginkan dahulu ketika awal masuk, semua yang saya dapati lebih dari apa yang saya bayangkan dulu, baik itu mengenai kemampuannya, keagamaanya, saya betah di Institut Kemandirian, karena saya tau dan sadar saya bukan siapa-siapa dan yang perlu saya lakukan adalah menyelesaikan semua prosesnya dengan baik dan senantiasa bersyukur.

P. Apakah saat ini anda sudah bisa memenuhi kebutuhan anda?

J. Alhamdulillah kini saya telah bekerja dan gaji saya kini sudah bisa mencukupi semua kebutuhan saya sehari-hari.

P. Apakah harapan anda untuk Institut Kemandirian?

J. Harapan saya untuk Institut Kemandirian adalah agar secepatnya di tutup, dalam artian tidak ada lagi orang yang miskin, tidak ada lagi orang yang menganggur, sehingga dengan demikian tidak ada lagi yang mendaftar ke Institut Kemandirian karena kemiskinan dan pengangguran sudah tidak ada lagi di negeri ini.





Nama : Rita Wati Kusuma

Kelas : Alumni Pelatihan Keterampilan Menjahit

---

P. Dari mana anda mengetahui Lembaga Institut Kemandirian Dompot Dhuafa?

J. Suatu hari ada saudara saya yang mengatakan bahwa ada pelatihan keterampilan menjahit yang diadakan oleh Institut Kemandirian dan itu gratis.

P. Apa motivasi anda mengikuti pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian?

J. Saya adalah seorang ibu rumah tangga, yang kerjaan sehari-hari saya adalah mengasuh anak di rumah. Tidak banyak yang bisa saya lakukan untuk membantu suami saya untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang semakin hari kian meningkat, ada niatan untuk membuka usaha menjahit, namun saya tidak memiliki *skill* atau keahlian di bidang menjahit, saya sangat tertarik sekali dengan info ini dan juga lokasi tempat tinggal saya tidak begitu jauh dari lokasi Institut Kemandirian, dengan saya mengikuti pelatihan keterampilan menjahit ini pasti di samping saya mendapatkan berbagai pengetahuan tentang menjahit dan juga saya memiliki teman baru, keluarga baru, dan jaringan nantinya apabila saya telah lulus dari Institut Kemandirian.

P. Menurut anda bagaimana proses pembelajaran di Institut Kemandirian?

J. Hari demi hari saya jalani pelatihan keterampilan menjahit ini, dalam hal materi saya rasa sudah sangat bagus dan mudah untuk dipahami, karena

metode belajar efektif yang diterapkan oleh instruktornya, dengan rasa kekeluargaan, dari hati ke hati, sabar dan kreatif sehingga segala apa yang di ajarkan langsung dapat dipahami.

- P. Kendala apa yang anda temui pada saat pelatihan?
- J. Tidak ada kendala yang saya rasakan selama berada di Institut kemandirian dan saya sangat senang bias mengikuti pelatihan tersebut.
- P. Manfaat apa yang anda rasakan setelah mengikuti pelatihan pada Institut kemandirian?
- J. Banyak manfaat yang telah saya rasakan dan dapati baik itu dari segi keahlian yang saya miliki, dari sisi agama saya mendapatkan wawasan ilmu agama, kedisiplinan, kesabaran, motivasi hidup, pembentukan karakter yang kuat, dengan kata lain manfaat yang saya rasakan dari semua aspek kehidupan ini.
- P. Apakah saat ini anda sudah bisa memenuhi kebutuhan anda?
- J. Kini saya telah lulus dari Institut Kemandirian, dengan bekal yang saya dapati selama berproses di Institut Kemandirian baik itu keahlian dalam bidang menjahit maupun juga kewirausahaan, sesuai dengan keinginan saya sebelum masuk ke Institut Kemandirian ialah ingin membuat usaha menjahit, terbentur dengan dana atau modal untuk membuat usaha, saya mengurung niat itu kembali, namun saya tidak berputus asa dengan keadaan ini saya putuskan untuk berdagang pakaian guna untuk membantu suami saya memenuhi

kebutuhan sehari-hari dan juga menabung untuk modal membuat usaha menjahit, alhamdulillah dagangan saya makin hari makin ramai pembeli.

P. Apakah harapan anda untuk Institut Kemandirian?

J. Harapan saya untuk Institut Kemandirian adalah semoga Institut Kemandirian tetap berjalan, sehingga banyak orang yang bisa terbantu dan setelah lulus dari Institut Kemandirian kehidupannya bisa menjadi lebih baik, dan bermanfaat buat orang banyak.



**SURAT KETERANGAN**

**Nomor : 02/HRD-IK/11/2017**

Bersama dengan surat ini menerangkan bahwa :

Nama : **Habibullah Mustafa**  
NIM : 1112053000008  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Universitas : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Sudah melakukan penelitian/ riset di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, untuk penulisan Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program sarjana dengan judul **“Evaluasi Terhadap Program Pelatihan Keterampilan Pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang”**.

Demikian Surat ini kami susun, agar digunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 14 Februari 2017

Institut Kemandirian Dompot Dhuafa



  
INSTITUT  
KEMANDIRIAN

Luthfiana Nasrudin

**HRD IK**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**  
**FAKULTAS ILMU DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jl. Ir. H. Juanda No. 95, Ciputat 15412, Indonesia  
Website : [www.fidkom.uinjkt.ac.id](http://www.fidkom.uinjkt.ac.id)

Telp./Fax: (62-21) 7432728 / 74703580  
Email: [fidkom@uinjkt.ac.id](mailto:fidkom@uinjkt.ac.id)

Nomor : Un.01/F5/PP.00.9/2796/2016  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Penelitian (Skripsi)**

Jakarta, 18 Agustus 2016

Kepada Yth,  
Direktur Institut Kemandirian Dompot Dhuafa  
Gedung Wardah, Jl. Zaitun Raya No. 2,  
Komp Perum Villa Ilhami/Islamic Village,  
Karawaci, Tangerang  
di

Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menerangkan bahwa :

Nama : Habibullah Mustafa  
Nomor Pokok : 1112053000008  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah/Ziswaf  
Tempat/Tgl. Lahir : Pangkalan Kasai, 27 Agustus 1994  
Alamat : Ciputat Tangsel  
Telp. : 083841303059

adalah benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang akan melaksanakan penelitian/mencari data dalam rangka penulisan skripsi berjudul "*Evaluasi Program Pelatihan Keterampilan Pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang*".

Sehubungan dengan itu, dimohon kiranya Bapak/Ibu/Sdr. dapat menerima/mengizinkan mahasiswa kami tersebut dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud.

Demikian, atas kerjasama dan bantuannya kami mengucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Dekan



Dr. Arif Subhan, MA  
NIP. 19660110 199303 1 004

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik
2. Ketua Jurusan/Prodi Manajemen Dakwah