

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP TINGKAT
KESEJAHTERAAN ALUMNI INSTITUT KEMANDIRIAN
DOMPET DHUAFA TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos)



Oleh:
WARDATUL ASYRIYA
11160530000100

**KONSENTRASI MANAJEMEN ZISWAF
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS ILMU DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA
1442 H/2020 M**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP TINGKAT
KESEJAHTERAAN ALUMNI INSTITUT KEMANDIRIAN
DOMPET DHUAFANA TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos)

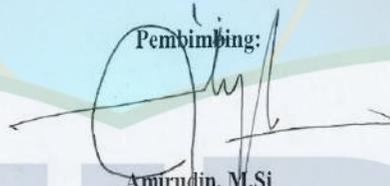
Oleh:



Wardatul Asyriya

11160530000100

Pembimbing:



Amirudin, M.Si

NIP. 198206082011011003

**KONSENTRASI MANAJEMEN ZISWAF
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS ILMU DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

1442 H/2020 M

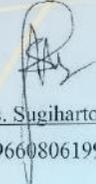
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang**” telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada hari senin, 7 Desember 2020. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Jurusan Manajemen Dakwah.

Sidang Munaqasyah

Ketua merangkap anggota

Sekretaris merangkap anggota


Drs. Sugiharto, MA


Abdul Hafiz, S.Sos

NIP. 196608061996031001

Anggota,

Penguji I

Penguji II

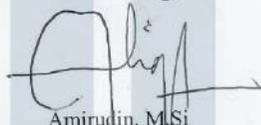

Drs. Muhammad Sungaldi, MA


Dra. Hj. Mastanah, M.Si

NIP. 196008051997031006

NIP. 196208171990032001

Pembimbing,


Amirudin, M.Si

NIP. 19820608201011003

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos) di Universitas Negeri Islam (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
2. Semua sumber data yang saya gunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan merupakan karya asli saya atau merupakan jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Ciputat, 15 November 2020



Wardatul Asyriya

ABSTRAK

WARDATUL ASYRIYA, NIM: 11160530000100, Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang, dibawah bimbingan Amirudin, M.Si.

Kemiskinan dan pengangguran merupakan salah satu masalah sosial yang belum terselesaikan hingga kini. Masyarakat yang mampu memberdayakan dirinya, maka ia akan mampu membuat perubahan ke arah yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Penelitian ini dilasanakan dengan tujuan untuk mengetahui program pelatihan, kesejahteraan alumni, pengaruh dan nilai pengaruh pelatihan yang dilaksanakan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa terhadap tingkat kesejahteraan alumni.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode slovin dan *Puspositive Sampling*. Uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji korelasi, uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi.

Setelah dilakukannya uji-uji tersebut, maka diperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni. Hal ini terbukti dari hasil nilai uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Didukung pula dengan $T_{tabel} < T_{hitung}$. $T_{tabel} 1.662 < T_{hitung} 11.256$. Dan terdapat pengaruh pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan sebesar 58,7%. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) terhadap variabel kesejahteraan (Y) memiliki pengaruh yang cukup besar. Sementara sisanya sebanyak 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan, Kesejahteraan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wa syukran lillaah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat serta hidayah-Nya sehingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa terjunjung atas kehadiratnya, Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing ummatnya ke jalan yang benar.

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu peneliti menyampaikan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, terutama kepada kedua orang tua, Bapak Asan Basri dan Ibu Warsih, dan kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Amany Lubis, M.A. selaku Rektor UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
2. Dekan Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Bapak Suparto, M.Ed., Ph.D, Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Siti Napsiah, MSW, Wakil Dekan Bidang Adkum, Dr. Sihabudin Noor, M.A., dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Drs. Cecep Castrawijaya, M.A.
3. Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Bapak Drs. Sugiharto, M.A.

4. Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah sekaligus dosen pembimbing skripsi, Bapak Amirudin, M.Si. Terima kasih atas bimbingan yang diberikan selama ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
5. Dosen Pembimbing Akademik, Bapak Lili Bariadi, M.Si.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Dakwah dan Konsentrasi Manajemen Zakat, Infaq, Shadaqah dan Wakaf (MZISWAF).
7. Seluruh staf Perpustakaan dan Tata Usaha Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan staf Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
8. Direktur Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, Bapak Usman, dan seluruh staf IK, khususnya Bapak Zaenudin, Ka Vera, Teh Yuli yang banyak membantu dalam pemagangan sekaligus penelitian ini.
9. Para donatur Dompot Dhuafa yang dermawan, terimakasih telah menyisihkan sebagian rezekinya sehingga peneliti dapat berkuliah dan menyelesaikan penelitian ini.
10. Dompot Dhuafa Pendidikan, khususnya Beastudi Etos dan para pembina, terimakasih atas naungan dan bimbingan yang telah diberikan selama ini.
11. Keluarga besar Beastudi Etos Banten, khususnya Maryam, Mayang, Syifani, Sandi, Syauqi dan saudara-saudari asrama yang telah menjadi teman dalam senang maupun susah.
12. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah, khususnya MD-C dan Konsentrasi Manajemen ZISWAF 2016.
13. Keluarga Besar Lingkar Studi Ekonomi Syariah (LiSEnSi) UIN Jakarta, khususnya Hadi, Zaid, Indah dan teman-teman

Pionir LiSEnSi 2016, terimakasih telah menjadi teman belajar banyak hal terutama dalam ekonomi syariah.

14. Teman-teman seperjuangan, Lutfiyah, Dini, Mentari, Bunga, Hafshah, Rifa, Nusaibah, Wenny, Afifah, Nabilah, Maya, Ica, Nurul, Mba Lastri, dan seluruh teman-teman yang peneliti kenal, terimakasih atas do'a dan dukungannya.

15. Seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, peneliti berharap semoga apa yang telah diberikan akan mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca pada umumnya, dan khususnya bagi Jurusan Manajemen Dakwah. *Aamiin Allaahumma Aamiin.*

Jakarta, 15 November 2020

Wardatul Asyriya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Tinjauan Kajian Terdahulu	12
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN TEORI	16
A. Pelatihan	16
1. Pengertian Pelatihan.....	16
2. Unsur-unsur Pelatihan.....	19
3. Jenis-jenis Pelatihan.....	23
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan	25
5. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	25
6. Kriteria Pelatihan yang Berhasil	29
B. Kesejahteraan	31
1. Pengertian Kesejahteraan	31
2. Indikator Kesejahteraan	34

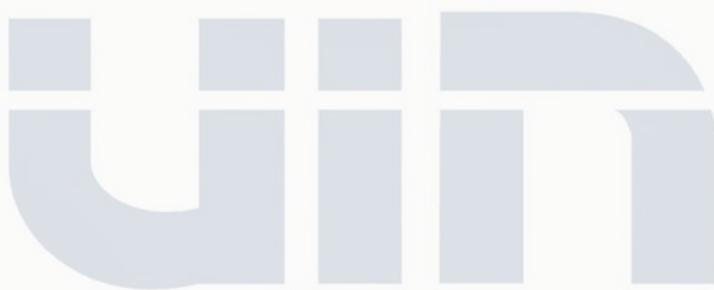
C. Kerangka Berpikir	39
D. Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Metode Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel	42
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	45
D. Sumber Data.....	45
E. Instrumen Penelitian.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data	47
G. Variabel Penelitian	50
1. Pelatihan (Independen Variabel)	50
2. Kesejahteraan (Dependen Variabel)	51
H. Teknik Pengolahan Data.....	53
1. Uji Validitas.....	54
2. Uji Realibilitas	54
3. Uji Normalitas	55
4. Uji Korelasi	56
5. Uji Regresi Linier Sederhana	57
6. Uji Koefisien Determinasi.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN	59
A. Temuan Hasil Penelitian.....	59
B. Analisis Data	66
1. Uji Validitas.....	66
2. Uji Realibilitas	70
3. Uji Normalitas	71
4. Uji Korelasi	71
5. Uji Regresi Linier Sederhana	73

6. Uji Koefisien Determinasi.....	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	85



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nilai Skala Likert	49
Tabel 3.2 Blueprint Pelatihan	51
Tabel 3.3 Blueprint Kesejahteraan	53
Tabel 3.4 Tingkat Keandalan dengan Alpa Cronbach	55
Tabel 3.5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	56
Tabel 4.1 Hasil Uji Variabel Pelatihan (X)	66
Tabel 4.2 Hasil Uji Variabel Kesejahteraan (Y)	68
Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis

Kelamin 61

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis

Pelatihan 62

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun

Angkatan 63

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Asrama ... 64

Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masalah

Sosial 65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam abad ke-21 ini, kemiskinan masih menjadi permasalahan besar yang belum terselesaikan hingga sekarang, khususnya di Indonesia. Kemiskinan merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat. Kemiskinan membuat orang tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan gizi yang cukup, pendidikan yang semestinya, dan penyediaan kebutuhan lain secara layak.¹ Kemiskinan adalah suatu produk dari sistem ekonomi kapitalistik yang melahirkan pola distribusi kekayaan secara kurang adil. Fakta empirik menunjukkan bahwa, bukan karena tidak adanya makanan yang membuat orang menderita kelaparan, atau tidak tersedianya rumah sehingga banyak orang yang harus tinggal di bantaran sungai dan emperan jalan, melainkan karena buruknya distribusi makanan, tempat tinggal, dan sebagainya.²

Menurut data BPS (Badan Pusat Statistik), persentasi penduduk miskin pada Bulan Maret 2019 sebesar 9,41% berjumlah 25,14 juta jiwa. Hal ini menurun

¹ Didin Hafidhuddin, *Problematika Zakat Kontemporer Artikulasi Proses Sosial Politik Bangsa*, (Jakarta: Forum Zakat (FOZ), Cet. I, 2003), h. 120

² Didin Hafidhuddin, *Problematika Zakat Kontemporer Artikulasi Proses Sosial Politik Bangsa*, h. 121

0,25% dari Bulan September 2018 sebanyak 0,53 juta jiwa.³ Meskipun jumlah persentase kemiskinan menurun, tetapi bukan berarti permasalahan kemiskinan telah terselesaikan. Karena faktanya, menurut data BPS, ratio gini bulan Maret 2019 pada penduduk Indonesia adalah sebesar 0,382 yang ternyata hanya menurun sebanyak 0,002 dari September 2018 sebesar 0,384. Rasio gini perkotaan per Maret 2019 sebesar 0,392, naik 0,001 dibandingkan dengan September 2018 sebesar 0,391. Sementara di Pedesaan rasio gini per Maret 2019 sebesar 0,317 turun 0,002 dibandingkan dengan September 2018 sebesar 0,319.⁴

Orang menjadi miskin penyebabnya terdapat dua faktor, yaitu faktor kultural dan faktor struktural. Faktor kultural yaitu miskin yang disebabkan oleh lemahnya etos kerja, pola hidup yang fatalis, salah dalam persepsi rezeki dan malas berusaha. Sedangkan faktor struktural yaitu orang yang terlahir dari keluarga miskin, tumbuh di keluarga miskin, dan merasa ditakdirkan menjadi orang miskin. Pemikiran tersebut yang telah tertanam pada

³ BPS, “Profil *Kemiskinan* di Indonesia Maret 2019”, diakses dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/07/15/1629/persentase-penduduk-miskin-maret-2019-sebesar-9-41-persen.html>, pada tanggal 8 Oktober 2019, pukul 13.30 WIB

⁴ BPS, “Tingkat Ketimpangan Pengeluaran Penduduk Indonesia Maret 2019”, diakses dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/07/15/1630/gini-ratio-maret-2019-tercatat-sebesar-0-382.html>, pada tanggal 3 Oktober 2019, pukul 11.10 WIB

dirinya yang kemudian disadari ataupun tidak, akan berpengaruh di dalam perjalanan kehidupannya.⁵

Kemiskinan mengidentifikasi adanya ketidakmampuan orang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar yang pada akhirnya membawa dampak ke berbagai permasalahan. Kemiskinan mewariskan generasi yang kekurangan gizi, rentan terhadap penyakit, serta tidak mampu menikmati pendidikan yang pada akhirnya menjadikan generasi yang menjadi penyandang masalah sosial, bahkan menjadi sumber masalah sosial.⁶

Penyebab kemiskinan salah satunya adalah pengangguran. Berdasarkan data BPS, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Bulan Februari 2018 sebesar 5,13% turun menjadi 5,01% pada Bulan Februari 2019. Tingkat Pengangguran Terbuka merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja. Dari daerah tempat tinggalnya, TPT di perkotaan tercatat lebih tinggi dibanding wilayah pedesaan. Pada Bulan Februari 2019, TPT di daerah perkotaan

⁵ Didin Hafidhuddin, *Problematika Zakat Kontemporer Artikulasi Proses Sosial Politik Bangsa*, h. 121

⁶ Ishartono dan Santoso Tri Raharjo, *Sustainable Development Goals (SDGs) Dan Pengentasan Kemiskinan*, *Social Network Jurnal*, Edisi 2, Vol. 6, h. 162

sejumlah 6,30%, sedangkan TPT di daerah pedesaan hanya sebesar 3,45%.⁷

Berdasarkan sumber-sumber data tersebut, dapat dilihat bahwa saat ini masih terdapat permasalahan kemiskinan baik di daerah perkotaan maupun pedesaan. Sumber daya alam dan sumber daya manusia yang melimpah tidak dapat dijadikan sebagai acuan jaminan kesejahteraan rakyatnya.

Menurut Islam, kemiskinan dapat membahayakan akidah, akhlak, dan pola pikir individu, keluarga maupun masyarakat secara umum. Semakin tinggi angka kemiskinan, maka masalah dan akibat yang ditimbulkan pun akan semakin besar.⁸ Kemiskinan merupakan masalah kemanusiaan karena hal tersebut menimpa manusia yang merupakan ciptaan Allah yang dijadikan-Nya khalifah di bumi ini. Maka tidaklah heran jika Islam memprioritaskan perhatian pada permasalahan kemiskinan dan memberikan solusi agar kemiskinan dapat terkikis di masyarakat.⁹

Untuk mengatasi dan menanggulangi masalah kemiskinan, zakat merupakan salah satu alternatif pengentasan masalah tersebut yang cukup signifikan. Hal

⁷ BPS, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019", diakses dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html>, pada tanggal 8 Oktober 2019, pukul 13.35 WIB

⁸ Oni Sahroni, dkk., *Fikih Zakat Kontemporer*, (Depok: Rajawali Press, 2018), h. 75

⁹ Oni Sahroni, dkk., *Fikih Zakat Kontemporer*, h. 76

ini terlihat dari jumlah potensi zakat di Indonesia, menurut hasil kajian Indiaktor Potensi Pemetaan Zakat (IPPZ) yaitu sebesar 233,8 Triliun.¹⁰ Meskipun zakat yang terhimpun oleh lembaga-lembaga amil zakat di Indonesia belum sebesar ataupun sebanding dengan potensinya, yaitu sebesar 8,1 Triliun pada tahun 2018,¹¹ tetapi jika terus dioptimalkan bukan tidak mungkin penghimpunan dana zakat di Indonesia akan semakin bertambah setiap tahunnya.

Zakat yang dikelola dengan baik, akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pendapatan yang diterima oleh masyarakat ekonomi lemah, memiliki implikasi positif terhadap bertambahnya daya beli di masyarakat, yang kemudian akan mendorong peningkatan di sektor produksi.¹²

Dalam aspek sosial, zakat bertujuan untuk menjadi media distribusi kekayaan antara orang yang memiliki harta berlebih dengan orang yang kekurangan harta. Zakat merupakan sarana mewujudkan kepedulian sosial, seperti

¹⁰ Puskas BAZNAS, *Outlook Zakat Indonesia 2020*, h. 6, diakses dari <https://www.puskasbaznas.com/>, pada tanggal 22 November 2020 pukul 14:35 WIB

¹¹ Puskas BAZNAS, *Outlook Zakat Indonesia 2020*, h. 26, diakses dari <https://www.puskasbaznas.com/>, pada tanggal 22 November 2020 pukul 14:40 WIB

¹² Lili Bariadi, dkk. *Zakat dan Wirausaha*, (Jakarta: CED, 2005), h.

membantu orang yang sedang mengalami kesulitan. Maka, zakat memiliki dimensi tujuan, yaitu:¹³

1. Mengatasi kelaparan dan rasa sakit
2. Mengatasi kesulitan tempat tinggal
3. Menyediakan dan membantu pendidikan
4. Mengatasi kesulitan dalam keadaan darurat ataupun terdesak
5. Melatih keterampilan dan menyediakan fasilitas pekerjaan pada pengangguran

Dana zakat yang telah dihimpun, tak seluruhnya disalurkan sekedar dalam bentuk konsumsi, akan tetapi kini dana zakat sudah dikembangkan menjadi zakat produktif. Dimana zakat tersebut dikelola bukan dalam bentuk uang tunai ataupun barang konsumsi sekali habis saja, tetapi dikelola dalam bentuk pelatihan ataupun modal usaha yang dapat membantu mengatasi permasalahan kemiskinan di Indonesia.

Potensi zakat untuk pemberdayaan ekonomi dengan upaya menciptakan masyarakat yang berjiwa wirausaha akan terwujud, apabila penyaluran dana zakat tersebut tidak langsung diberikan kepada mustahiq untuk konsumtif saja, tetapi terlebih dahulu dihimpun, dikelola, dan didistribusikan oleh lembaga-lembaga amil zakat yang

¹³ Didin Hafidhuddin, *Membangun Peradaban Zakat*, (Jakarta: Divisi Publikasi Institut Manajemen Zakat, 2007), h. 3-4

amanah dan profesional.¹⁴ Hal ini sesuai dengan UU RI No. 23 Tahun 2011 pasal 27 ayat 1 tentang pengelolaan zakat yang berbunyi "Zakat dapat digunakan untuk usaha produktif dalam rangka penanganan fakir miskin dan peningkatan kualitas umat."

Model pendayagunaan dana zakat untuk pemberdayaan ekonomi pada masyarakat yang kurang mampu ialah program pemanfaatan dana zakat untuk mendorong mustahik agar dapat memiliki usaha yang mandiri. Program tersebut diterapkan dalam bentuk pengembangan modal usaha mikro yang sudah ada maupun perintis usaha mikro baru yang prospektif.¹⁵

Salah satu Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS), Dompot Dhuafa, turut mengambil peran dalam pengentasan kemiskinan. Dompot Dhuafa sebagai NGO (Non Government Organization) yang bergerak di bidang ZISWAF, selama kurang lebih 26 tahun ini terus mengembangkan dan melakukan inovasi-inovasi program demi mengatasi permasalahan sosial, yang salah satunya yaitu kemiskinan di Indonesia.

Melalui dana ZIS yang terhimpun, Dompot Dhuafa membangun salah satu program pemberdayaan masyarakat berupa Institut Kemandirian di wilayah Tangerang sejak tahun 2005. Institut Kemandirian (IK) hadir dengan ikhtiar

¹⁴ Lili Bariadi, dkk. *Zakat dan Wirausaha*, h. 1

¹⁵ Oni Sahroni, dkk., *Fikih Zakat Kontemporer*, h. 230

untuk mengurangi pengangguran dan kemiskinan masyarakat melalui program pelatihan keterampilan teknis dan entrepreneurship. Dengan harapan bahwa nantinya lulusan peserta pelatihan IK mendapatkan pekerjaan yang layak dan bahkan dapat membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain. Hingga tahun 2015, IK telah memiliki penerima manfaat sebanyak 5605 jiwa¹⁶ yang akan terus bertambah tiap tahunnya.

Saat ini IK memiliki banyak program pelatihan berupa pelatihan otomotif dan sepeda motor; pelatihan teknisi handphone; pelatihan fashion dan tata busana; pelatihan salon muslimah; pelatihan mengemudi; pelatihan komputer hardware dan software; pelatihan keterampilan tematik; pelatihan tata boga tematik; pelatihan kerajinan tangan; dan pelatihan desain grafis.¹⁷

Masyarakat yang memiliki kemampuan untuk memberdayakan dirinya akan mampu melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan tingkat kemakmurannya.¹⁸ Hal ini sejalan

¹⁶ Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, "Mitra dan Testimoni", diakses dari <https://institutkemandirian.org/>, pada tanggal 1 Oktober 2019, pukul 11.40 WIB

¹⁷ Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, "About Us", diakses dari <https://institutkemandirian.org/tentang-kami/>, pada tanggal 1 Oktober 2019, pukul 11.41 WIB

¹⁸ Oneng Nurul Bariyah, *Total Quality Management ZAKAT (Prinsip dan Praktik Pemberdayaan Ekonomi)*, (Tangerang: Wahana Kardofa, 2012). h. 56

dengan firman Allah mengenai kriteria kesejahteraan, pada Qur'an surat al-Quraisy ayat 3-4:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ﴿٣﴾ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ
وَأَمَّنَّهُمْ مِنْ خَوْفٍ ﴿٤﴾

*“Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka’bah). Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.”*¹⁹

Berangkat dari pemaparan latar belakang tersebut, dilihat dari tingkat kemiskinan dan pengangguran yang masih tinggi, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang seberapa besar pengaruh pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian yang sudah dijalankan selama kurang lebih 15 tahun terhadap tingkat kesejahteraan para alumni. Penelitian ini nantinya akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang”**.

¹⁹ Qs. al-Quraisy: 3-4, diakses dari <https://www.mushaf.id/surat/quraisy/3/4/>, pada tanggal 17 Desember 2020, pukul 21:15 WIB

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti membuat batasan masalah supaya masalah yang akan dibahas lebih terfokus. Dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan yaitu fokus pada program pelatihan dan alumni Institut Kemandirian angkatan tahun 2017-2019 yang diteliti pada tahun 2020.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti ingin menganalisis mengenai pengaruh dari adanya program pelatihan keterampilan terhadap tingkat kesejahteraan alumni di Institut Kemandirian. Terdapat beberapa masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum program pelatihan yang diadakan oleh Institut Kemandirian Dompot Dhuafa?
2. Apakah para alumni setelah lulus dari Institut Kemandirian, merasa kesejahteraannya meningkat?
3. Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan alumni?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan:

1. Mengetahui gambaran program pelatihan yang dilaksanakan di Institut Kemandirian Dompot Dhuafa.
2. Mengetahui tingkat kesejahteraan alumni setelah lulus dari Institut Kemandirian Dompot Dhuafa.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa.
4. Mengetahui nilai pengaruh pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa.

Manfaat:

Manfaat akademis/teoritis:

1. Hasil dari penelitian yang dilakukan ini secara keilmuan, diharapkan agar menjadi tambahan ilmu maupun wawasan baru khususnya bagi mahasiswa.
2. Menambah wawasan penulis pada bidang dakwah dan komunikasi, khususnya pada bidang ZISWAF dan pemberdayaan masyarakat.

Manfaat praktis:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
2. Serta dapat menjadi sumber inspirasi baru dalam pembuatan program pemberdayaan masyarakat.

Manfaat lembaga terkait:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan ataupun kajian yang menarik pada lembaga Dompot Dhuafa, mengenai pengaruh pelatihan keterampilan di IK yang telah cukup lama berjalan, terhadap tingkat kesejahteraan alumninya. Sehingga lembaga dapat mengevaluasi program yang sudah berjalan serta memaksimalkan program-program pelatihannya di periode selanjutnya.
2. Bagi lembaga-lembaga amil zakat lain, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat program pelatihan produktif pula melalui cara ATM (Amati Tiru Modifikasi).

E. Tinjauan Kajian Terdahulu

Setelah menentukan judul yang ingin diteliti, penulis mendapatkan beberapa literatur yang pembahasannya sejalan dengan apa yang akan diteliti. Yang membahas mengenai pengaruh pelatihan, Institut Kemandirian, dan Tingkat Kesejahteraan.

1. **Ramadani Eka Sri Utami, “Pengaruh Efektivitas Pelatihan Program Cake House Senyum Mandiri Rumah Zakat Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Mustahik di Empowering Center Pulogadung”** Penelitian ini dilakukan oleh mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah pada tahun 2011. Mengkaji tentang efektivitas pelaksanaan pelatihan

oleh lembaga Rumah Zakat, dan pengaruhnya terhadap peningkatan kesejahteraan mustahiknya pada program pelatihan Cake House Senyum Mandiri yang berlokasi di Empowering Center, Pulogadung. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap peningkatan kesejahteraan sebesar 33,1%. Penelitian ini sejenis, hanya saja terdapat perbedaan yaitu adanya variabel efektivitas dan objek penelitiannya yang berbeda. Ramadani mengambil objek penelitian pada LAZ Rumah Zakat, sedangkan peneliti mengambil objek penelitian pada LAZ Dompot Dhuafa yang fokus pada Institut Kemandirian.

2. Chairul Azhar, "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelayanan *Front Liner* Bank BRI Syariah di Jakarta**". Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa jurusan Muamalat (Ekonomi Islam), Fakultas Syariah dan Hukum ini membahas tentang pengaruh pelatihan pada *Front Liner* berupa *Teller*, *Customer Service* dan *Account Officer* terhadap kinerja pelayanannya kepada nasabah. Hasil dari penelitian ini, pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pelayanan karyawannya sebesar 43,2%. Sementara peneliti meneliti tentang pelatihan keterampilan di Institut Kemandirian dan pengaruhnya terhadap tingkat kesejahteraan alumni.

3. Habibullah Mustafa, "**Evaluasi Terhadap Program Pelatihan Keterampilan Pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang**". Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah ini membahas tentang Program Pelatihan IK yang berfokus pada evaluasi program pada tahun 2015. Hasil dari penelitian yaitu pasca pelatihan masih terdapat kegiatan tambahan berupa *on the job training*, magang dan pendampingan, sehingga alumni yang telah selesai mengikuti pelatihan tidak langsung dibiarkan begitu saja. Rata-rata alumni merasakan perubahan yang baik setelah mengikuti pelatihan dari segi ekonomi hingga kepribadian. Sedangkan peneliti mengangkat pengaruh program pelatihan keterampilan tersebut terhadap tingkat kesejahteraan alumni di tahun 2017-2019.

F. Sitematika Penulisan

Dalam penulisan hasil penelitian, untuk memudahkan dalam memahami isi dari penulisan skripsi ini penulis membuat sistematika penulisan yang terbagi dalam lima bab, yaitu:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang permasalahan, batasan atau fokus permasalahan yang akan dibahas, rumusan masalah, tujuan dan manfaat

penelitian dari segi akademis, praktis, hingga lembaga terkait. Dalam bab ini juga membahas tinjauan kajian terdahulu dan pemaparan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai teori-teori yang mendukung ataupun menunjang permasalahan, seperti teori pelatihan dan tingkat kesejahteraan.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metode-metode yang digunakan dalam menganalisis penelitian. Seperti metode populasi dan sampel penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, instrumen penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

4. BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjabarkan hasil dari penelitian dan analisis data mengenai pengaruh program pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni.

5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari keseluruhan dan analisis yang dilakukan. Bab ini juga berisikan saran yang bermanfaat untuk para pembaca maupun lembaga terkait sesuai dengan hasil pembahasan dan analisis.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* berasal dari kata **latih** yang artinya ajar. Pelatihan memiliki arti sebagai suatu proses, cara, dan perbuatan melatih; kegiatan atau pekerjaan melatih.²⁰ Pelatihan (*training*) adalah salah satu cara pengembangan sumber daya manusia, selain pendidikan dan pengembangan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi secara menyeluruh kepada seseorang (*overall competence*). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam tugas ataupun pekerjaannya.²¹

Menurut The Manpower Service Commision's Glossary of Training Terms dalam buku *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan* karya Tobari, mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses perencanaan untuk mengembangkan sikap, pengetahuan atau keahlian melalui pembelajaran untuk

²⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2018), cet. ke-3, edisi kelima, h. 948

²¹ Tina Afiatin dkk., *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*, (Yogyakarta: Kanisius, 2017), h. 13

meningkatkan kinerja yang efektif dalam aktivitasnya.²²

Waxley dan Yuki berpendapat bahwa pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap pengawas atau anggota organisasi.²³

Pelatihan menurut Prof. Oemar Hamalik yaitu suatu proses yang meliputi serangkaian tindak atau upaya yang dilakukan secara sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta di bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas suatu organisasi.²⁴

Siagian mendefinisikan pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode pembelajaran yang bertujuan mengalihkan atau mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode

²² Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*, Edisi 1, Cet. 2, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 19

²³ Sugiharto, dkk., *Manajemen Pelatihan Penyuluhan*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2015), h. 3

²⁴ Sugiharto, dkk., *Manajemen Pelatihan Penyuluhan*, h. 4

dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana serta dana yang memadai.²⁵

Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengartikan pelatihan kerja sebagai bentuk keseluruhan kegiatan yang meliputi memberi, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, sikap, disiplin, produktivitas dan peningkatan kinerja di tingkat keahlian tertentu yang sesuai dengan kualifikasi, jenjang dan jabatan dalam pekerjaan.

Menurut Gomes (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Simamora (2004) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan dan sikap untuk meningkatkan kinerja.²⁶

Suatu pelatihan diperlukan ketika adanya kesenjangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan yang semakin meningkat. Dilakukannya pelatihan karena bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas. Kinerja akan berjalan secara optimal jika seseorang

²⁵ Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*, hal. 20 – 21

²⁶ Lenny Hasan, *Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, h. 3

sudah mempunyai motivasi tinggi dan kemampuan yang tinggi dalam dirinya.²⁷

2. Unsur-Unsur Pelatihan

Terdapat beberapa unsur yang saling terkait antara satu dengan lainnya atau syarat-syarat tertentu, yaitu:²⁸

a. Peserta Pelatihan

Keberhasilan sebuah pelatihan salah satunya ditentukan oleh ketepatan peserta pelatihan terhadap program yang sedang dijalankan. Karena itu perlu dilakukannya seleksi yang teliti untuk mendapatkan peserta pelatihan yang baik dan sesuai berdasarkan kriteria, diantaranya:

- 1) Akademik, berupa tingkat pendidikan dan keahlian
- 2) Pengalaman kerja, yaitu pengalaman yang diperoleh selama bekerja di tempat-tempat sebelumnya
- 3) Motivasi dan minat, bersangkutan terhadap pekerjaannya
- 4) Pribadi, mencakup aspek moral, moril dan sifat yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut

²⁷ Tina Afiatin dkk., *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*, h. 14

²⁸ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), 2005, h. 35-36

5) Interlektual, yaitu tingkat berfikir dan pengetahuan yang dapat diketahui melalui test seleksi

b. Instruktur (pelatih)

Pelatih yang ahli, berkualitas dan profesional sangat memegang peran penting dalam keberhasilan dan kelancaran pelatihan. Terdapat beberapa syarat untuk dijadikan bahan pertimbangan, yaitu:

- 1) Telah disiapkan sebagai pelatih yang ahli dalam bidang spesialis tertentu secara khusus.
- 2) Berkepribadian yang baik, dapat menunjang profesinya sebagai pelatih.
- 3) Pelatih yang didatangkan berasal dari dalam lingkungan organisasi atau lembaga sendiri akan lebih baik daripada dari luar organisasi atau lembaga, karena ia sudah lebih dulu mengetahui tentang latar belakang lembaga tersebut.
- 4) Perlu dijadikan pertimbangan, bahwa seorang pejabat yang ahli dan berpengalaman bukan menjadi syarat mutlak akan menjadi pelatih yang baik dan berhasil.

c. Jangka Waktu Pelatihan

Jangka waktu pelatihan dapat diukur berdasarkan pertimbangan tentang:

- 1) Dibutuhkan waktu yang lebih lama dalam proses pelatihan jika jumlah dan kualitas kemampuan yang akan dipelajari saat pelatihan tersebut lebih banyak, spesifik dan mendalam.
- 2) Kemampuan belajar peserta saat mengikuti kegiatan pelatihan. Ternyata terdapat beberapa peserta yang kurang mampu dalam belajar sehingga membutuhkan waktu pelatihan yang lebih lama dibandingkan yang lain.
- 3) Media pengajaran menjadi alat bantu bagi peserta juga pelatih. Media pengajaran yang canggih dan cocok akan membantu kegiatan pelatihan supaya berjalan lebih cepat dan efektif.

d. **Bahan Pelatihan**

Diperlukan persiapan secara matang terhadap bahan atau materi pelatihan, misalnya disiapkan secara tertulis supaya lebih mudah dipelajari para peserta. Penulisan materi pelatihan dalam bentuk buku paket hendaknya memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga pelatihan, hingga durasi pelatihan.

e. **Bentuk Pelatihan**

Dalam buku *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan* kurang lebih terdapat 24 macam bentuk pelatihan, berupa:

- 1) *Learning on the job* (belajar sambil bekerja)
- 2) Observasi
- 3) Tugas Khusus
- 4) *Lectures* (Kuliah)
- 5) *Problem Solving* (Pemecahan Masalah)
- 6) *Coaching* (Latihan)
- 7) *Counseling* (Penyuluhan)
- 8) Bacaan khusus yang sudah disiapkan
- 9) *Study Course* (Kursus Studi)
- 10) *Conference and Seminar*
- 11) *Teaching Machine* (Pembelajaran Mesin)
- 12) *Business Game* (Permainan Bisnis)
- 13) *Committee* (Kepanitiaan)
- 14) *Second Team* (Tim Kedua)
- 15) *Junior Board of Directors* (Komisaris Junior)
- 16) *Special Meeting* (Pertemuan Khusus)
- 17) Rotasi Jabatan
- 18) Penggunaan Jabatan Strategik
- 19) Pengembangan Manajemen oleh Kampus
- 20) *Task Forces* (Satuan Tugas)
- 21) *Form System* (Penempatan calon di cabang lembaga)
- 22) Desentralisasi struktur
- 23) Ikut serta dalam Asosiasi Profesional
- 24) Kegiatan di lingkungan masyarakat

3. Jenis-Jenis Pelatihan

Terdapat empat jenis pelatihan yang berbeda menurut Akrani, yaitu:²⁹

a. *Induction Training* (Pelatihan Induksi)

Bertujuan untuk memperkenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Pelatihan ini singkat dan informatif yang diberikan langsung setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya yaitu memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai.

b. *Job Training* (Pelatihan Pekerjaan)

Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan bertujuan memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan, sehingga memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan tersebut secara sistematis, tepat, efisien, dan percaya diri.

c. *Training for promotion* (Pelatihan untuk promosi)

Diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung di posisi yang lebih tinggi. Ini bertujuan memberikan kesempatan pada pegawai untuk melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level yang lebih tinggi.

d. *Refresher training* (Pelatihan Penyegaran)

²⁹ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 213

Memperbarui keterampilan di bidang professional, informasi dan pengalaman seseorang yang sedang berada di posisi penting (eksekutif).

e. *Training for managerial development* (Pelatihan untuk Pengembangan Manajerial)

Diberikan kepada manajer untuk meningkatkan efisiensinya, yang dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Sedangkan dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dijelaskan bahwa terdapat 16 metode pelatihan yang dapat diterapkan disuatu perusahaan, yaitu:³⁰

- a. *On The Job Training*
- b. Rotasi
- c. Magang
- d. Presentasi Video
- e. Pelatihan *Vestibule*
- f. Permainan Peran
- g. *Case Study*
- h. Simulasi
- i. Belajar Mandiri atau Terprogram
- j. Praktik Laboratorium
- k. *Action Learning*

³⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 226-233

- l. *Role Playing*
- m. *In-basket Technique*
- n. *Management Games*
- o. *Behavior Modeling*
- p. *Outdoor Oriented Programs*

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Dalam menentukan pelaksanaan pelatihan, perlu untuk mempertimbangkan beberapa faktor yang berperan dalam pelatihan agar pelatihan dapat berjalan dengan baik, yaitu:³¹

- a. Efektifitas biaya (*cost-effectiveness*)
- b. Materi pelatihan
- c. Prinsip pembelajaran
- d. Fasilitas yang tepat dan sesuai
- e. Kemampuan dan preferensi peserta
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur

5. Tujuan dan Manfaat pelatihan

Program pelatihan memiliki beberapa tujuan, yaitu:³²

- a. Meningkatkan kesadaran individu
- b. Meningkatkan keterampilan individu di bidang keahlian

³¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, h. 226

³² Tina Afiatin dkk., *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*, h. 14

- c. Meningkatkan motivasi individu untuk melakukan pekerjaannya

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* oleh Veithzal Rivai disebutkan tujuan atau sasaran dari pelatihan, sebagai berikut:

- a. Pelatihan yang valid

Apakah dalam pelatihan peserta mendapatkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan.

- b. Transfer ilmu pengetahuan

Apakah ilmu pengetahuan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan kinerja dalam bertugas.

- c. Validitas interorganisasional

Dapatkah program pelatihan tersebut diterapkan di perusahaan lain dan berjalan dengan baik.³³

Beberapa manfaat pelatihan bagi karyawan, perusahaan, dan lainnya, yaitu:

- a. Manfaat untuk karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan

³³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, h. 215

- 3) Mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
 - 4) Membantu mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik pada karyawan
 - 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
 - 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
 - 7) Membantu karyawan mendekati tujuan meningkatkan keterampilan interaksi
 - 8) Memenuhi kebutuhan peserta pelatihan secara personal
 - 9) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan di masa yang akan datang
 - 10) Membangun rasa pertumbuhan saat pelatihan
 - 11) Membantu mengembangkan keterampilan mendengar, berbicara dan menulis dengan pelatihan
 - 12) Membantu menghilangkan ketakutan dalam melaksanakan tugas baru.
- b. Manfaat untuk perusahaan
- 1) Mengarahkan peserta untuk meningkatkan profitabilitas atau bersikap positif terhadap orientasi profit
 - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan

- 3) Membantu karyawan untuk mengetahui tentang tujuan perusahaan
 - 4) Membantu menciptakan *image* perusahaan semakin baik
 - 5) Mendukung orientisitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - 6) Meningkatkan hubungan antara atasan dengan bawahan
 - 7) Membantu mengembangkan perusahaan
 - 8) Membantu mempersiapkan dalam melaksanakan kebijakan perusahaan
 - 9) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa yang akan datang
 - 10) Membantu membuat keputusan dan memecahkan masalah lebih efektif
 - 11) Membantu pengembangan promosi dari dalam
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
- 1) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
 - 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer maupun promosi
 - 3) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan alternatif
 - 4) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
 - 5) Meningkatkan keterampilan interpersonal

- 6) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
- 7) Meningkatkan kualitas moral
- 8) Membangun kohesivitas di dalam sebuah kelompok
- 9) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- 10) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik lagi untuk bekerja dan hidup.³⁴

6. Kriteria Pelatihan yang berhasil

Sebuah pelatihan dikatakan berhasil ditentukan oleh tingkat optimalisasi integrasi beberapa aspek, seperti peserta pelatihan, penyelenggara pelatihan, program pelatihan, dan institusi peserta pelatihan. Agar proses pelatihan dapat terlaksana dengan baik dan adanya perubahan kinerja yang semakin baik, terdapat beberapa pertimbangan yang harus diperhatikan ketika menyusun sebuah program pelatihan, yaitu:³⁵

a. Kesiapan peserta pelatihan

Motivasi dan sikap peserta terhadap program memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu program tersebut.

Karena jika peserta pelatihan tidak memiliki

³⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, h. 217-219

³⁵ Tina Afiatin dkk., *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*, h. 15

kesiapan dengan baik untuk mengikuti pelatihan, maka bukan tidak mungkin proses pelatihan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

b. Struktur peserta pelatihan

Materi, prosedur dan metode pembelajaran perlu disusun secara matang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pelatihan. Pelatihan pun harus memperhatikan durasi dan jangka waktu pelatihan, juga waktu yang sesuai dengan waktu para mentornya.

c. Transfer pelatihan

Pelatihan dapat dikatakan efektif apabila transfer program pelatihan dapat tersampaikan secara utuh dan dapat diaplikasikan di tempat kerja. Hasil dari pelatihan akan mudah diterapkan jika lingkungan kerja yang turut mendukung atau sesuai.

d. Penghargaan terhadap hasil pelatihan

Agar ilmu yang telah didapat dari pelatihan dapat diaplikasikan, maka diperlukan adanya penghargaan ataupun insentif bagi peserta. Peserta harus dapat merasakan manfaat dari proses pelatihan yang telah dijalaninya dan dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan barunya. Hal tersebut dapat meningkatkan

profesionalitas juga meningkatkan taraf hidupnya.³⁶

B. Kesejahteraan

1. Pengertian Kesejahteraan

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata **sejahtera** memiliki arti aman, sentosa, makmur dan selamat (lepas dari segala gangguan). Sedangkan kata kesejahteraan memiliki arti hal atau keadaan sejahtera dalam segi keamanan, keselamatan dan ketentraman.³⁷ Menurut Undang-undang No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial pasal 1 ayat 1, kesejahteraan sosial yaitu kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga Negara agar dapat hidup secara layak dan mampu meembangkan dirinya, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

James Midgley mendefinisikan kesejahteraan sosial merupakan suatu kondisi dalam masyarakat sebagai berikut:³⁸

“a state or condition of human well-being that exists when social problems are managed, when

³⁶ Tina Afiatin dkk., *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*, h. 16-17

³⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2018), cet. ke-3, edisi kelima, h. 1483

³⁸ Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial, dan Kajian Pembangunan) Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 22-23

human needs are met, and when social opportunities are maximized.”

(Suatu keadaan atau kondisi kehidupan manusia yang tercipta ketika berbagai permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik; ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan).

Pandangan Midgley tersebut menggambarkan tentang pengelolaan masalah sosial yang baik akan dapat mewujudkan kesejahteraan sosial. Selain pengelolaan masalah sosial, kesejahteraan sosial juga dicirikan ketika kebutuhan-kebutuhan manusia dapat terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak saja kebutuhan dasar (seperti makan, pakaian, dan perumahan), tetapi juga kebutuhan yang melengkapi kebutuhan dasar seperti pendidikan dan kesehatan. Midgley juga menyebutkan bahwa kesejahteraan sosial terwujud ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan.³⁹

Melihat pendapat Midgley tersebut, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan sosial tidak sekedar bicara tentang keberfungsian sosial individu, namun juga membahas tentang suatu kondisi atau keadaan yang memungkinkan setiap individu mendapatkan

³⁹ Muhammad Fedryansyah, *Kebijakan Sosial Dalam Pembangunan*, Social Work Jurnal, Vol. 6, no. 1, h. 139

layanan-layanan untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Dengan demikian, kesejahteraan sosial merupakan suatu keadaan ketika setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk mengakses layanan-layanan yang terkait dengan upaya pemenuhan kebutuhannya.⁴⁰

Spicker (1995) berpendapat bahwa kesejahteraan (*welfare*) dapat diartikan sebagai “*well-being*” atau “kondisi sejahtera”. Kesejahteraan juga dapat berarti ‘*The provision of social services provided by the state*’ juga sebagai ‘*Certain types of benefits especially means-tested social security, aimed at poor people*’. Kesejahteraan menunjuk pada pemberian pelayanan sosial yang dilakukan oleh negara atau jenis-jenis tunjangan tertentu, khususnya jaminan sosial yang ditujukan bagi orang miskin.⁴¹

Walter A. Friedlander berpendapat bahwa kesejahteraan sosial merupakan suatu sistem yang terorganisir dari pelayanan sosial dan lembaga yang bertujuan untuk membantu individu maupun kelompok untuk mencapai standar hidup dan kesehatan yang memuaskan yang memungkinkan mereka

⁴⁰ Muhammad Fedryansyah, *Kebijakan Sosial Dalam Pembangunan*, Social Work Jurnal, h. 139

⁴¹ Ratih Probosiwi, dkk., *Pendayagunaan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial dalam Penanganan Penunjang Masalah Kesejahteraan Sosial di Kelurahan Mentikan Kecamatan Prajuritkulon Kota Mojokerto*, (Yogyakarta: B2P3KS Press, 2013), h. 12

mengembangkan kemampuan seutuhnya dan meningkatkan kesejahteraannya secara seimbang dengan kebutuhan keluarga dan masyarakat.⁴²

Menurut Zastrow (2000), kesejahteraan sosial adalah sitem meliputi program dan pelayanan yang membantu masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan sosial, ekonomi, pendidikan dan kesehatan yang sangat mendasar untuk memelihara masyarakat.

Peningkatan kesejahteraan masyarakat mencerminkan kualitas hidup dari sebuah keluarga. Keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan lebih tinggi, berarti keluarga tersebut memiliki kualitas hidup yang lebih baik, yang pada akhirnya keluarga tersebut mampu untuk menciptakan kondisi yang lebih baik untuk bisa meningkatkan kesejahteraan mereka di kemudian hari.⁴³

2. Indikator Kesejahteraan

Dalam katalog BPS, Indikator Kesejahteraan Sosial 2019 terdapat 7 hal, yaitu Infrastruktur Indonesia di antara Negara ASEAN; Infrastruktur transportasi dan

⁴² Ratih Probosiwi, dkk., *Pendayagunaan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial dalam Penanganan Penunjang Masalah Kesejahteraan Sosial di Kelurahan Mentikan Kecamatan Prajuritkulon Kota Mojokerto*, h. 12

⁴³ Rosni, *Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Desa Sehari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara*, Jurnal Geografi, (Medan: UNM, 2011), h. 53

konektivitas; Infrastruktur pendukung kebutuhan pangan; Infrastruktur fasilitas perumahan; Infrastruktur teknologi dan informasi; Infrastruktur pelayanan publik; dan, Pengaruh ketersediaan atau akses ke infrastruktur terhadap pembangunan manusia.

a. Infrastruktur Indonesia di antara Negara ASEAN

Indonesia menduduki Negara dengan infrastruktur terbaik ke empat di Negara ASEAN. Hal ini salah satunya dapat dilihat dari mulai meningkatnya kuantitas maupun kualitas yang ada di Indonesia. Skor daya saing infrastruktur nasional menurut penilaian WEF (*Global Competitiveness Report 2018*):⁴⁴

- 1) Air bersih belum menjangkau ke semua wilayah di Indonesia.
- 2) Konektivitas jalan masih rendah
- 3) Kualitas jalan belum maksimal
- 4) Konektivitas bandara sangat bagus, peringkat kelima terbaik di dunia
- 5) Konektivitas kapal barang meningkat
- 6) Akses listrik meningkat
- 7) Rel kereta masih sangat minim

b. Infrastruktur Transportasi dan Konektivitas

Infrastruktur transportasi juga memiliki korelasi dengan kesejahteraan. Pembangunan infrastruktur

⁴⁴ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, Katalog BPS, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2019), h. 5-6

transportasi menjadi penentu kemudahan keterjangkauan fasilitas-fasilitas lainnya, seperti pendidikan dan kesehatan. Berdasarkan data *Latvian Statistical Bureau*, ketersediaan jalan di Negara mengurangi kemiskinan (Popova, 2017). ketersediaan infrastruktur yang terjangkau dapat mendukung kehidupan sosial ekonomi masyarakatnya.⁴⁵

Aktivitas moda transportasi yang didukung dengan infrastruktur lainnya akan berjalan lebih lancar, masyarakat juga akan merasa nyaman dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kebutuhan masyarakat dalam transportasi dan hak-hak lainnya yang terpengaruh dari transportasi seperti pendidikan, kesehatan dan rekreasi akan terpenuhi secara maksimal.⁴⁶

c. Infrastruktur Pendukung Ketahanan Pangan

Embung merupakan bangunan konservasi air berbentuk kolam yang berfungsi sebagai penampungan air hujan dan air limbah. Pembuatan embung merupakan bentuk antisipasi pemerintah ketika musim kemarau tiba dan bertujuan untuk mewujudkan ketahanan dan swasembada pangan.⁴⁷

⁴⁵ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 13-14

⁴⁶ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 31

⁴⁷ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 51

Di tahun 2016, terdapat 1332 embung di Indonesia. Embung terbanyak terdapat di NTT sebanyak 486 embung telah mengairi 5136,35 Hektar. Walaupun jumlahnya sudah cukup banyak, tetapi faktanya terdapat 7 provinsi yang masih belum memiliki daerah irigasi.⁴⁸

d. Infrastruktur Fasilitas Perumahan

Sebanyak 73,68% RT memiliki akses air minum yang layak, dan 69,27% memiliki akses sanitasi yang layak. Ketimpangan dari akses layanan sumber air minum yang layak masih menjadi persoalan. Meskipun daerah perkotaan telah memiliki akses yang lebih besar dari desa, tetapi bisa saja kualitas airnya menunjukkan hal yang berbeda. Selain itu, kondisi geografis pun dapat mempengaruhi ketersediaan sumber air minum.⁴⁹

Listrik sebagai penggerak pelayanan dasar. Capaian listrik di Indonesia yang tergambar di data rasio elektrifikasi, dalam kurun waktu 2010-2018 jumlah penduduk yang memiliki akses terhadap listrik terus meningkat tiap tahunnya.⁵⁰ Hal ini mendukung peningkatan fasilitas perumahan karena kehidupan dalam suatu rumah bertumpu pada adanya aliran listrik.

⁴⁸ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 33

⁴⁹ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 61-62

⁵⁰ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 74

e. **Infrastruktur Teknologi dan Informasi**

Sebanyak 10,18% persentase jumlah desa yang tidak mendapatkan sinyal telepon seluler pada tahun 2011. Hal ini terus menerus berkurang tiap tahunnya, terbukti pada tahun 2014 menjadi 9,39% dan di tahun 2018 menjadi 8,05%.⁵¹ Hal tersebut merupakan salah satu indikasi bahwa majunya teknologi dan informasi di Indonesia.

f. **Infrastruktur Pelayanan Publik**

Menurut data BPS di tahun 2018, persentase jumlah desa yang memiliki Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di wilayah DKI Jakarta sebanyak 96,25%, sementara di wilayah Aceh hanya terdapat 20,05% desa. Persentase desa yang memiliki fasilitas pendidikan SD/MI sederajat di wilayah Provinsi Banten sebanyak 99,81% sedangkan di Provinsi Papua hanya terdapat 39,10%. Persentase desa yang memiliki lembaga keuangan tertinggi ada pada Provinsi DKI Jakarta dengan perolehan 94,76%, dan terendah pada Provinsi Papua hanya 3,48%.⁵²

Pembangunan infrastruktur pendidikan terlihat signifikan pada tingkat PAUD dengan persentase rata-rata sebesar 71,98%.⁵³ Sementara

⁵¹ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 79

⁵² BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 91

⁵³ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 95

pembangunan infrastruktur kesehatan dan ekonomi masih belum merata di seluruh wilayah atau pedesaan.

g. Pengaruh Ketersediaan atau Akses ke Infrastruktur terhadap Pembangunan Manusia

Untuk mengukur hal tersebut, maka menggunakan beberapa variabel, berupa Indeks Pembangunan Masyarakat (IPM), persentase akses listrik, air layak, sanitasi layak pada rumah tangga, panjang jalan per 1000 penduduk, persentase desa yang memiliki menara BTS (*Base Transceiver Station*) dan luas wilayah.⁵⁴

C. Kerangka Berpikir

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan proses, teknik dan metode pembelajaran yang bertujuan mengalihkan atau mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁵⁵ Sementara kesejahteraan merupakan suatu keadaan atau kondisi kehidupan manusia yang tercipta ketika berbagai permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik; ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan.⁵⁶

⁵⁴ BPS, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019*, h. 120

⁵⁵ Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*, hal. 20

⁵⁶ Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial, dan Kajian Pembangunan) Suatu Pengantar*, h. 22-23

Pelatihan keterampilan jika dilakukan secara efektif dan efisien akan memberikan dampak yang bagus bagi para pesertanya. Dengan terlaksananya pelatihan yang baik, maka hal tersebut akan membuat tingkat kesejahteraan alumninya lebih baik. Selain karena mendapatkan ilmu setelah pelatihan, para alumni pun mendapat wawasan, koneksi, dan semangat baru dalam mencari pekerjaan maupun membangun suatu usaha. Sehingga hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Pelatihan (x)

Kesejahteraan (y)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai parameter populasi yang digunakan untuk pengujian dan pengambilan keputusan. Hipotesis terbagi atas dua bagian, yaitu:⁵⁷

1. Hipotesis nol (H_0)

Merupakan hipotesis yang menyatakan tidak adanya perbedaan, perubahan ataupun pengaruh dan hubungan antar variabel.

2. Hipotesis alternative (H_1)

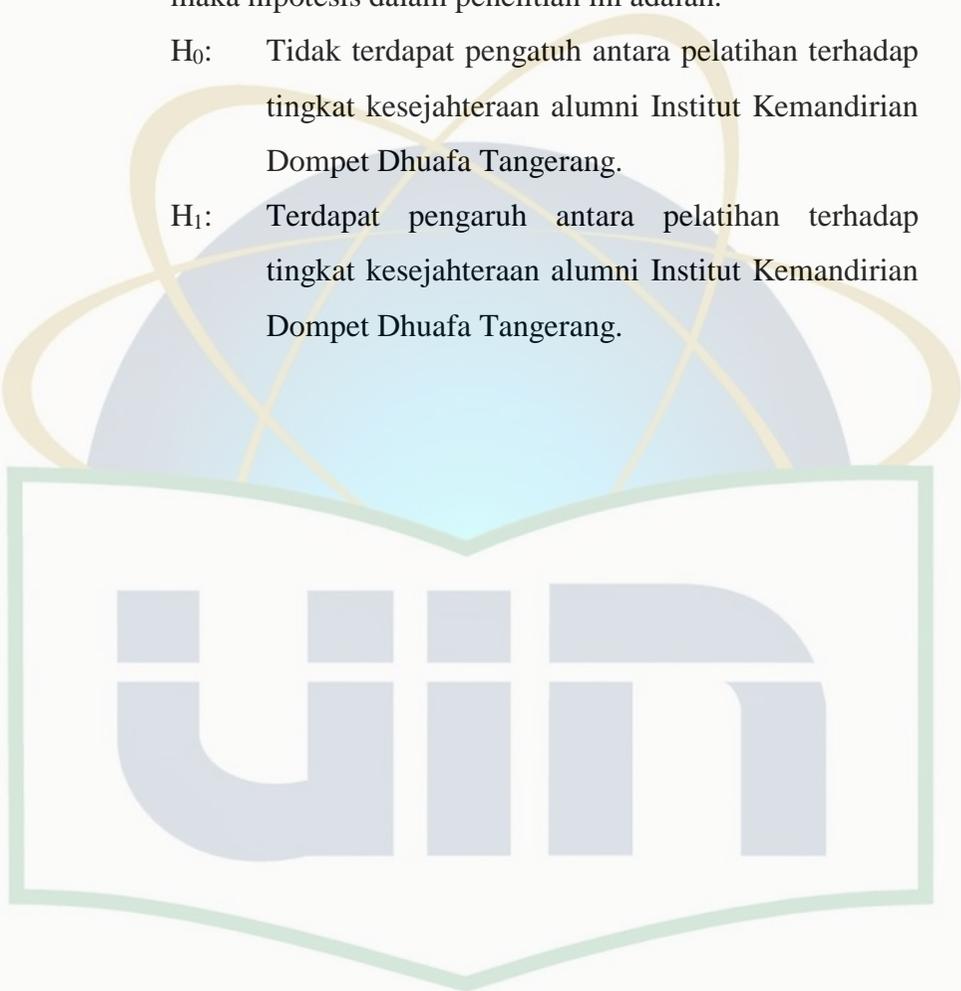
⁵⁷ Siti Nurhasanah, *Praktikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 2

Hipotesis yang sering juga disebut hipotesis ilmiah (H_1) merupakan kebalikan dari hipotesis nol (H_0), dimana dalam hipotesis ini terdapat perbedaan, perubahan ataupun pengaruh dan hubungan antar variabel.

Berdasarkan tinjauan teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang.

H_1 : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis statistik.⁵⁸ Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara pelatihan dengan tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode angket berupa kuesioner yang kemudian datanya diolah dengan analisis statistik.

B. Populasi dan Sampel

Populasi berasal dari kata *population* yang artinya jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek tersebut dapat dijadikan sumber data penelitian.⁵⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh alumni pelatihan keterampilan pada Institut Kemandirian

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2012), h. 7

⁵⁹ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, Edisi Kedua, 2005), h. 109

Dompot Dhuafa, periode tahun 2017-2019 sebanyak 1001 orang.

Sampel merupakan bagian dari cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci.⁶⁰ Sampel dilakukan melalui perhitungan secara pasti jumlah besaran sampel untuk populasi tertentu. Hal ini dilakukan dengan tujuan menghindari berbagai kesulitan karena banyaknya karakter dan jumlah populasi yang sukar untuk digambarkan.⁶¹ Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu alumni pelatihan keterampilan Institut Kemandirian di tahun 2017-2019. Rumus perhitungan besaran sampel menggunakan Metode *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah Populasi
- e² = Nilai presepsi yang ditetapkan

Jumlah alumni Institut Kemandirian tahun 2017-2019 adalah sebanyak 1001 alumni. Dengan menggunakan rumus di atas, jumlah sampel yang diperoleh untuk penelitian ini dengan menggunakan nilai presisi sebesar 10%, adalah:

⁶⁰ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), h. 161

⁶¹ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, h. 115

$$n = \frac{1001}{1 + 1001 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{1001}{1 + 10,01}$$

$$n = 90.91$$

Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 91 orang. Pengambilan sampel tersebut menggunakan teknik *Non Probability Sampling*, yaitu setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Jenis *Non Probability Sampling* yang diambil yaitu *Purposive Sampling*, menetapkan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan kriteria tertentu.⁶² Kriteria tertentu dalam penelitian ini yaitu para alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa yang mengikuti pelatihan pada angkatan tahun 2017-2019.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penyebaran kuesioner kepada alumni dilakukan pada tanggal 3 Mei 2020 hingga tanggal 20 Oktober 2020. Penyebaran kuesioner melalui Google Formulir dan disebar dalam grup *Whatsapp* alumni. Penelitian pun dilakukan di Kantor Institut Kemandirian Dompot Dhuafa, Komplek Islamic Village, Karawaci, Kabupaten Tangerang, Banten sejak bulan Januari hingga pertengahan

⁶² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 33

bulan Maret 2020. Dilaksanakan di tempat tersebut, karena pelatihan umumnya bertempat di kantor pusat Institut Kemandirian.

D. Sumber Data

Data adalah bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang didapat dari lokasi penelitian.⁶³ Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data di penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data lapangan yang diperoleh secara langsung.⁶⁴ Data ini didapat dari sumber pertama yaitu *person* dengan cara pengumpulan data melalui wawancara ataupun angket dan observasi.⁶⁵ Observasi dilakukan dengan mengamati dan mencatat hal-hal yang penting secara langsung di lapangan selama kegiatan pelatihan berlangsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data tambahan yang diperoleh dari sumber kedua atau orang ketiga untuk

⁶³ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, h. 129

⁶⁴ Syamsir Salam dan Jaenal Aripin, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006), h. 38

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172

melengkapi dan mendukung sumber data yang dibutuhkan. Data sekunder dapat diklasifikasi menjadi dua, yaitu:⁶⁶

- a. Internal data, yaitu tersedia atau tertulis pada data sekunder. Dapat berupa faktur, laporan penjualan, laporan kunjungan, dan lain sebagainya.
- b. Eksternal data, yaitu data yang didapat dari sumber luar. Misalnya data Badan Pusat Statistik (BPS), dan sumber lainnya diluar dari objek penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif, benar tidaknya data sangat menentukan kualitas mutu hasil dari penelitian. Dan benar tidaknya data tersebut tergantung dari baik atau tidaknya instrumen pengumpulan data.⁶⁷

Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati.⁶⁸ Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Penelitian ini tentang “*Pengaruh Pelatihan terhadap Tingkat Kesejahteraan Alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang*”. Dalam

⁶⁶ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, h. 132

⁶⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik*, h. 211

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h.102

penelitian ini terdapat dua instrumen yang perlu dibuat, yaitu.⁶⁹

1. Instrumen untuk mengukur pelatihan
2. Instrumen untuk mengukur tingkat kesejahteraan

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat mempengaruhi kualitas data hasil penelitian. Instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid apa bila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.⁷⁰ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi.

1. Metode Wawancara (*interview*)

Metode ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya yang sedikit atau kecil.⁷¹

2. Metode Observasi

Sutrisno Nadi (1986) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h.103

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: ALFABETA, 2009), h. 156

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 157

diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.⁷²

Observasi dilakukan ketika proses penelitian berlangsung dan peneliti menggunakan observasi partisipatif (*participant observation*) yaitu dilakukan dengan mengamati kegiatan pelatihan peserta sehari-hari.⁷³ Sedangkan observasi tak berstruktur (*non structural observation*) yaitu observasi yang dilakukan tanpa adanya persiapan secara sistematis mengenai apa yang akan diteliti.⁷⁴ Observasi pada penelitian ini dilakukan ketika pelaksanaan pelatihan dan kunjungan ke lokasi usaha milik alumni.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden yang cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.⁷⁵ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran dengan *Skala Likert* dimana skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persepsi, pendapat maupun sikap dari masing-

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 166

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h.

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 162

masing individu.⁷⁶ Kuesioner ini memiliki empat pilihan berupa Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan dibuat menjadi dua bagian yaitu butir positif dan butir negatif.

Kuesioner ditujukan kepada alumni Institut Kemandirian angkatan tahun 2017-2019, sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis tentang pengaruh pelatihan yang telah dilakukan terhadap tingkat kesejahteraan alumni. Disebarkan secara daring melalui google form yang nantinya hasil dari seluruh kuesioner akan terkumpul dalam google drive peneliti.

Tabel 3.1
Nilai Skala Likert

	SS	S	TS	STS
Butir Positif	4	3	2	1
Butir Negatif	1	2	3	4

4. Dokumentasi

Dalam dokumentasi, peneliti menyelidiki hal-hal yang bersifat tertulis seperti buku, majalah, dokumen, catatan harian, dan sebagainya. Dalam metode ini, peneliti memegang check-list untuk mencari variabel yang sudah ditemukan.⁷⁷ Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui dokumen seperti, sejarah

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 93

⁷⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, h. 274

dan visi misi Institut Kemandirian, letak geografis, kurikulum pelatihan, data alumni Institut Kemandirian, dan hal-hal lain yang mendukung penelitian.

G. Variabel Penelitian

1. Pelatihan (Independen Variabel)

a. Definisi Konseptual

Siagian mendefinisikan pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode pembelajaran yang bertujuan mengalihkan atau mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁷⁸

b. Definisi Operasional

Untuk mencapai pelatihan sesuai dengan yang diharapkan, maka proses pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok berupa:

- 1) Kurikulum,
- 2) Metode dan teknik pembelajaran,
- 3) Instruktur (guru),
- 4) Sarana/prasarana,
- 5) Dana yang memadai.⁷⁹

c. Blueprint Pelatihan

⁷⁸ Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*, hal. 20

⁷⁹ Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*, hal. 20 – 21

Tabel 3.2
Blueprint Pelatihan

No.	Dimensi	Indikator	Positif	Negatif
1	Kurikulum	Mata pelajaran	1,2	
		Program pendidikan	3	
		Rancangan Pelajaran		4
2	Metode/Teknik	Cara	5	
		Jalan tempuh	6	
3	Instruktur	Guru	8	
		Pelatih	10	
4	Sarana prasarana	Alat		7
		Penunjang utama	11	13
5	Dana	Anggaran		9
		Biaya	12	

2. Kesejahteraan (Dependen Variabel)

a. Definisi Konseptual

James Midgley mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai kondisi masyarakat yang tercipta ketika berbagai permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik; ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan.

b. Definisi Operasional

Kesejahteraan sosial merupakan suatu kondisi dalam masyarakat yang tercipta ketika:

- 1) Permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik;
- 2) Kebutuhan manusia dapat terpenuhi
- 3) Kesempatan sosial dapat dimaksimalkan.

c. Blueprint Kesejahteraan

Tabel 3.3

Blueprint Kesejahteraan

No.	Dimensi	Indikator	Positif	Negatif
1	Masalah sosial	Pengangguran	14,15,16,18	17
		Tuna daksa	14,15,16,18	17
		Anak terlantar	14,15,16,18	17
		Masyarakat terasing	14,15,16,18	17
		Korban bencana	14,15,16,18	17
2	Kebutuhan manusia	Sandang	19,20	
		Pangan	22	21
		Papan	23	24
		Kesehatan	25	
		Pendidikan	26	
3	Kesempatan sosial	Beasiswa	27	
		Pelatihan	28	29
		Lapangan Pekerjaan	30	

H. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*. Dengan menggunakan skala ini, variabel yang diukur akan dibuat indikator variabel sehingga penjabaran tiap poin-poin pernyataan lebih sesuai dan lebih mudah dimengerti. Setelah mendapatkan data berupa hasil dari kuesioner, maka peneliti akan melakukan analisis menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji normalitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji regresi linier sederhana.

1. Uji Validitas

Validitas (*validity*) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan instrumen pada penelitian. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat dijadikan ukuran terhadap apa yang seharusnya diukur.⁸⁰

2. Uji Realibilitas

Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang bisa digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama pula.⁸¹

Uji realibilitas ini menggunakan *Realibility Analysis* dengan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 137

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h. 137

penelitian dikatakan reliabel bila koefisien realibilitas (r_{11}) > 0,6.⁸²

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien realibilitas Alpha Cronbach

K : Jumlah item pertanyaan

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor item

S_x^2 : Varian skor uji seluruh item K.⁸³

Tabel 3.4

Tingkat Keandalan dengan Alpa Cronbach⁸⁴

Hasil Uji Alpa Cronbach	Derajat Keandalan
< 0,5	Tidak dapat digunakan
0,5 – 0,6	Jelek
0,6 – 0,7	Cukup/dapat diterima
0,7 – 0,9	Bagus
> 0,9	Luar biasa

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data tersebut mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data

⁸² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, h. 57

⁸³ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 470

⁸⁴ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, h. 471

berdistribusi normal artinya data tersebut memiliki sebaran yang merata sehingga dapat dikatakan sudah mewakili populasi.⁸⁵

Jika $Sig > \alpha$, maka data berdistribusi normal.

Jika $Sig < \alpha$, maka data berdistribusi tidak normal.

4. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan atau korelasi antar variabel menggunakan rumus sebagai berikut:⁸⁶

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi skor validitas X dan Y

N = Jumlah sampel

$\sum XY$ = Jumlah X dikali Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor X kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah skor Y kuadrat

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

⁸⁵ Siti Nurhasanah, *Praktikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis*, h. 62

⁸⁶ Siti Nurhasanah, *Praktikum Statistika 1: Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 76

Tabel 3.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan⁸⁷

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,40 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas (independen) terhadap suatu variabel terikat (dependen). Bertujuan untuk meramalkan ataupun memprediksi besaran nilai variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen).⁸⁸

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat

X : Variabel Bebas

a dan b : Konstanta

⁸⁷ Syofian Siregar, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, h.251-252

⁸⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, h. 284

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran dari proporsi dan variansi dalam satu variabel dependen yang dihitung melalui variabel independen. Bertujuan untuk mengetahui besar variasi perubahan dalam satu variabel (dependen) yang ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen).⁸⁹ Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X dalam menerangkan Y.⁹⁰

Koefisien determinasi merupakan angka yang digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi yang diberikan suatu variabel atau lebih X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Rumusnya adalah:⁹¹

$$Kd = (r^2) \times 100\%.$$

⁸⁹ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, h. 593

⁹⁰ Siti Nurhasanah, *Praktikum Statistika 1: Untuk Ekonomi dan Bisnis*, h. 77

⁹¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, h. 252

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Institut Kemandirian

Institut Kemandirian merupakan lembaga sosial yang menangani bidang pendidikan dan pelatihan dasar Keterampilan dan Entrepreneur serta pemberdayaan, turut serta berperan dalam menyelesaikan permasalahan pengangguran dan kemiskinan di negeri ini. Didirikan sejak 2005, sampai saat ini IK telah meluluskan lebih dari 5000 alumni yang siap kerja maupun memiliki usaha sendiri. Institut Kemandirian merupakan *role model* untuk solusi yang tepat dalam upaya mengentaskan pengangguran yang ada di Indonesia. Menjadi pusat pelatihan keterampilan untuk mencetak tenaga kerja yang terampil, professional, amanah dan mandiri untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.⁹²

Adapun bidang pelatihan yang diajarkan antara lain pelatihan regular dengan fasilitas perlengkapan yang dimiliki, diantaranya otomotif, teknisi *handphone*, *fashion*, salon muslimah, Komputer/IT, dan mengemudi. Selain program regular, Institut Kemandirian juga melaksanakan program-program

⁹² Kurikulum Institut Kemandirian 2014, h. 2

pelatihan dalam bentuk kerjasama dengan pihak mitra,⁹³ seperti pelatihan pengolahan pangan, otomotif, las, menjahit, dan IT dengan *chevron* di Riau. Serta pelatihan otomotif dan pangan dengan Adira di wilayah Jakarta Selatan dan Jakarta Timur. Pelatihan umumnya dilaksanakan sebanyak 3 periode dalam satu tahun dengan jumlah peserta yang tidak menentu, disesuaikan dengan kebutuhan di masyarakat dan fasilitas yang tersedia.⁹⁴

2. Deskripsi Data Responden

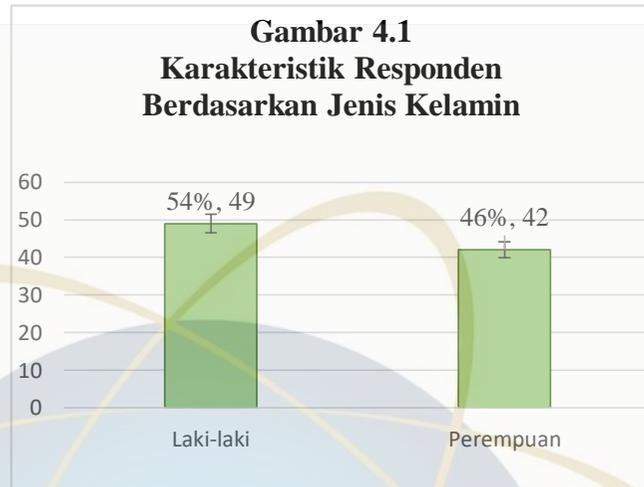
Sasaran responden dalam penelitian ini adalah alumni peserta pelatihan di Institut Kemandirian Tangerang, tahun 2017-2019. Karakteristik alumni yang diklasifikasikan meliputi jenis kelamin, tahun angkatan, pelatihan yang diikuti, dan tinggal di asrama atau tidak.

Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 30 item soal kepada 91 responden. 30 item soal terdiri dari variabel X berupa pelatihan sebanyak 13 item soal dan variabel Y berupa kesejahteraan sebanyak 17 item soal.

⁹³ Kurikulum Institut Kemandirian 2014, h. 2

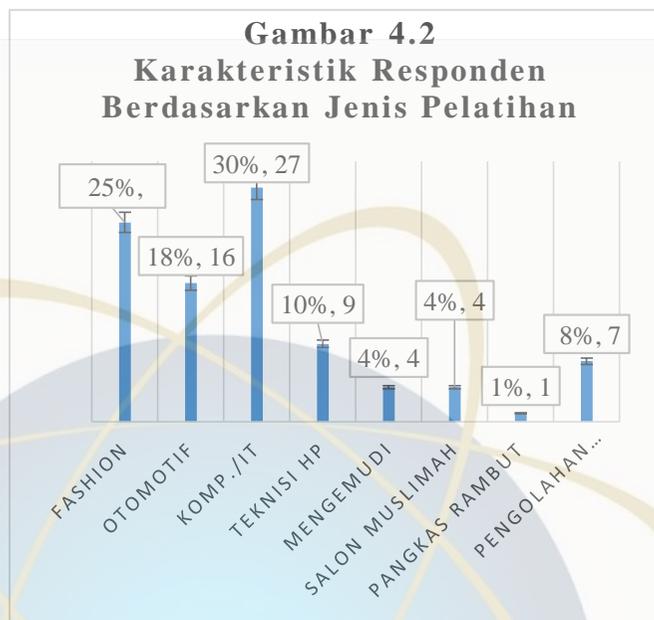
⁹⁴ Wawancara pribadi dengan staf Kealumnian Institut Kemandirian, Mba Vera Dwiriani, pada tanggal 12 November 2020

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



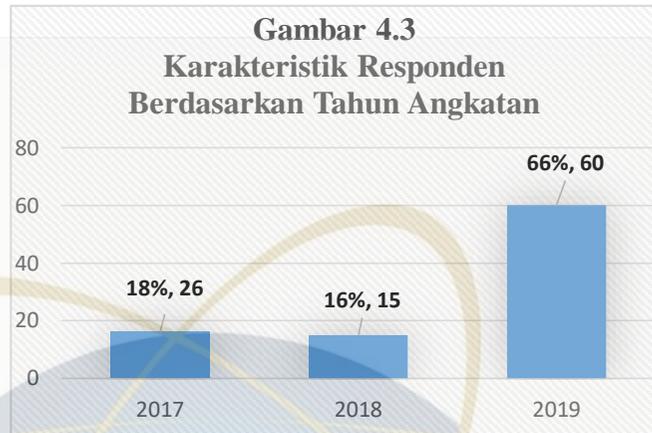
Berdasarkan diagram tersebut terdapat selisih responden sebanyak 7 orang atau sebesar 8% di mana jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Hal ini dikarenakan jumlah yang mengisi kuesioner didominasi oleh alumni dari kelas pelatihan Komputer/IT dan otomotif yang pesertanya kebanyakan laki-laki sebanyak 34 responden. Sementara responden perempuan didominasi oleh alumni dari kelas pelatihan fashion sebanyak 22 responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pelatihan



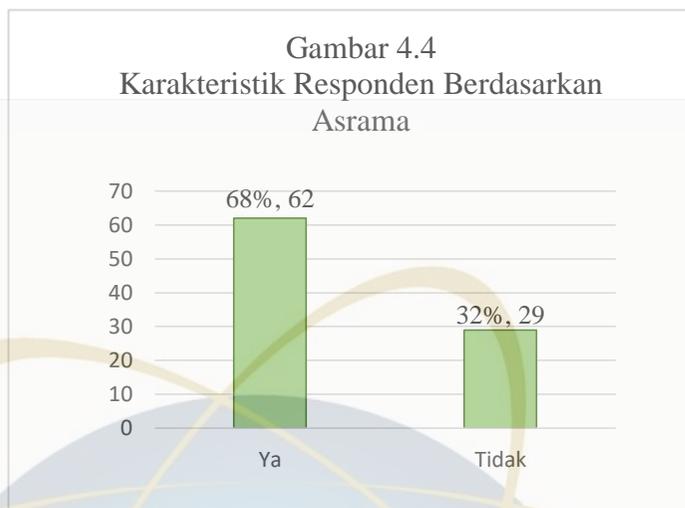
Berdasarkan diagram tersebut terdapat responden yang dominan mengisi berasal dari kelas pelatihan Komputer/IT disusul responden dari kelas pelatihan Fashion dan Otomotif. Hal tersebut dikarenakan jumlah alumni dari ke tiga kelas pelatihan lebih banyak dari pelatihan yang lain.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Angkatan



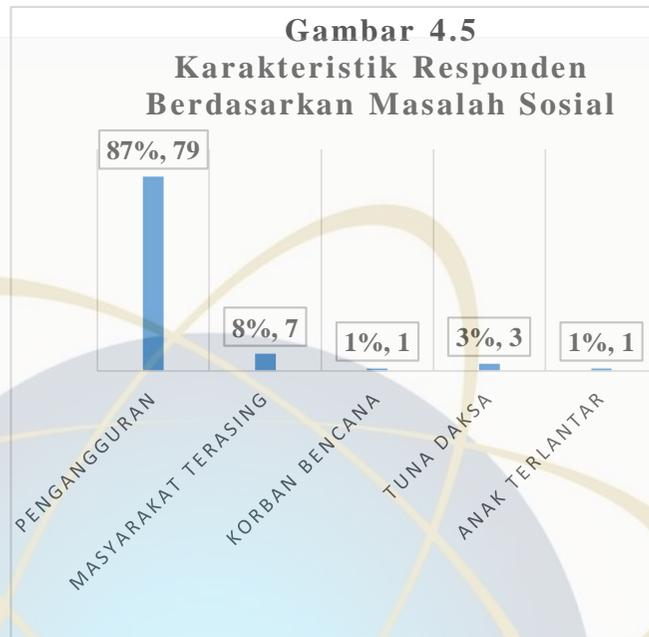
Berdasarkan diagram tersebut dapat dilihat bahwa responden Tahun Angkatan 2019 lebih dominan dengan jumlah 60 responden sebesar 66%. Jumlah responden yang kurang merata salah satunya disebabkan karena banyak alumni di tahun-tahun sebelumnya yang tidak memperbarui *data base* mereka, sehingga sulit untuk dihubungi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Asrama



Berdasarkan diagram tersebut dapat dilihat bahwa masih ada responden yang tidak tinggal di asrama sebanyak 29 responden dengan persentase 32%. Hal ini dikarenakan ada peserta pelatihan yang memilih untuk pulang-pergi karena jarak rumah dan tempat pelatihan yang dekat, juga karena belum tersedianya asrama pada lokasi pelatihan yang bekerjasama dengan mitra. Sedangkan responden yang tinggal di asrama selama masa pelatihan terdapat 62 responden dengan persentase sebesar 68%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masalah Sosial



Berdasarkan diagram tersebut dapat dilihat bahwa responden yang mendominasi dalam permasalahan sosial adalah pengangguran sebanyak 79 responden dengan persentase 87%. Pengangguran menjadi alasan yang paling banyak oleh responden dalam mengikuti pelatihan di Institut Kemandirian.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

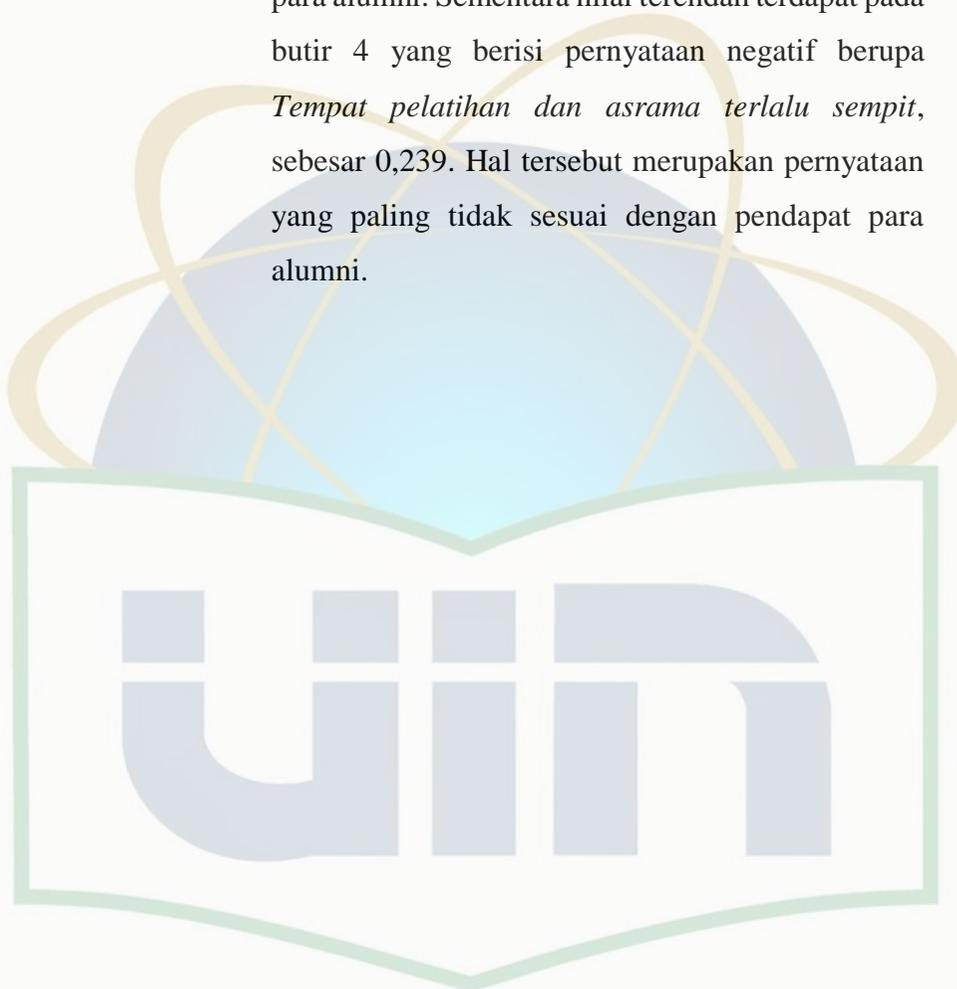
Tabel 4.1

Hasil Uji Variabel Pelatihan (X)

Butir Pernyataan	Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}	Ketrangan
Butir 1	$0,732 > 0,207$	Valid
Butir 2	$0,800 > 0,207$	Valid
Butir 3	$0,811 > 0,207$	Valid
Butir 4	$0,342 > 0,207$	Valid
Butir 5	$0,811 > 0,207$	Valid
Butir 6	$0,856 > 0,207$	Valid
Butir 7	$0,449 > 0,207$	Valid
Butir 8	$0,831 > 0,207$	Valid
Butir 9	$0,357 > 0,207$	Valid
Butir 10	$0,807 > 0,207$	Valid
Butir 11	$0,765 > 0,207$	Valid
Butir 12	$0,781 > 0,207$	Valid
Butir 13	$0,239 > 0,207$	Valid

Tabel tersebut menjelaskan bahwa seluruh butir pernyataan variabel pelatihan dari butir 1 hingga butir 13 adalah positif atau valid. Dengan kriteria pengambilan keputusan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sejumlah 0,207 maka valid dan H_0 ditolak, dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir tersebut tidak valid dan H_0 diterima.

Nilai tertinggi terdapat pada butir 6 yang berisi pernyataan *Instruktur pelatihan merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya*, sebesar 0,856. Maka pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat para alumni. Sementara nilai terendah terdapat pada butir 4 yang berisi pernyataan negatif berupa *Tempat pelatihan dan asrama terlalu sempit*, sebesar 0,239. Hal tersebut merupakan pernyataan yang paling tidak sesuai dengan pendapat para alumni.



b. Uji Validitas Variabel Kesejahteraan (Y)

Tabel 4.2**Hasil Uji Variabel Kesejahteraan (Y)**

Butir Pernyataan	Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,764 > 0,270	Valid
Butir 2	0,759 > 0,270	Valid
Butir 3	0,783 > 0,270	Valid
Butir 4	0,327 > 0,270	Valid
Butir 5	0,685 > 0,270	Valid
Butir 6	0,471 > 0,270	Valid
Butir 7	0,712 > 0,270	Valid
Butir 8	0,331 > 0,270	Valid
Butir 9	0,704 > 0,270	Valid
Butir 10	0,509 > 0,270	Valid
Butir 11	0,382 > 0,270	Valid
Butir 12	0,747 > 0,270	Valid
Butir 13	0,651 > 0,270	Valid
Butir 14	0,355 > 0,270	Valid
Butir 15	0,608 > 0,270	Valid
Butir 16	0,428 > 0,270	Valid
Butir 17	0,630 > 0,270	Valid

Tabel di atas menjelaskan bahwa seluruh butir pernyataan variabel kesejahteraan dari butir 1 hingga butir 17 adalah positif atau valid. Dengan kriteria pengambilan keputusan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sejumlah 0,270 maka valid dan H_0

ditolak, dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir tersebut tidak valid dan H_0 diterima.

Nilai paling tinggi pada butir 3 yang terdapat 5 bagian masalah sosial, yaitu pengangguran, masyarakat terasing, tuna daksa (disabilitas), anak terlantar dan korban bencana. Jumlah nilai paling banyak terdapat pada butir 3 pengangguran dan tuna daksa (disabilitas) yang berisikan pernyataan *Setelah lulus dari IK, saya mendapatkan pekerjaan yang lebih layak*. Memiliki total nilai 243 dari 82 responden, dengan total nilai maksimal $4 \times 82 = 328$. Hal ini dapat diartikan bahwa banyak alumni IK yang mendapat pekerjaan yang lebih layak setelah lulus mengikuti pelatihan di IK.

Sedangkan Nilai paling rendah pada butir 4 yang terbagi dalam 5 bagian masalah sosial, yaitu pengangguran, masyarakat terasing, tuna daksa (disabilitas), anak terlantar dan korban bencana. Jumlah nilai paling banyak terdapat pada butir 4 pengangguran yang berisikan pernyataan *Setelah lulus dari IK saya masih menganggur hingga saat ini*. Memiliki total nilai 247 dari 79 responden, dengan jumlah nilai maksimal $4 \times 79 = 316$. Hal ini berarti banyak responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut dan secara tidak langsung mengartikan bahwa hanya sedikit alumni yang masih menganggur setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kesejahteraan, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata alumni merasa kesejahteraannya meningkat setelah lulus mengikuti program pelatihan di Institut Kemandirian. (Lihat di lampiran hasil kuesioner)

2. Uji Realibilitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	30

Pada tabel hasil analisis uji realibilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,944 dari seluruh item sebanyak 30 butir pernyataan. Nilai tersebut dapat dikatakan reliabel karena telah melebihi nilai reliabel di atas 0,6.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan rumus *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	6.49600047
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.571
Asymp. Sig. (2-tailed)		.900

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,900 > 0,05$ yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen.⁹⁵

Hipotesis:

⁹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 153

H₁ Terdapat hubungan antara pelatihan dengan : tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian.

H₀ Tidak terdapat hubungan antara pelatihan : dengan tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		PELATIHAN	KESEJAHTERAAN
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	91	91
KESEJAHTERAAN	Pearson Correlation	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil output uji korelasi di atas, maka dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki hubungan antara pelatihan dengan tingkat kesejahteraan alumni. Jika dihitung menggunakan rumus, maka akan diketahui nilai r nya sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{91 (199.327) - (3.850) (4.554)}{\sqrt{(91 (171.084) - (3.850)^2) (91 (237.104) - (4.554)^2)}}$$

$$r = \frac{18.138.757 - 17.532.900}{\sqrt{(13.335.595 - 12.623.809) (21.576.464 - 20.738.916)}}$$

$$r = \frac{605.857}{\sqrt{(746.144)(837.548)}}$$

$$r = \frac{605.857}{\sqrt{624.931.414.912}}$$

$$r = \frac{605.857}{790.526,0368337}$$

$$r = 0,766$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, korelasi antara pelatihan dengan kesejahteraan diperoleh nilai r sebesar 0,766. Nilai tersebut menunjukkan kategori “kuat” sesuai dalam tabel tingkat korelasi (tabel 3.5) dimana tingkat korelasi kuat berada pada nilai korelasi 0,60 – 0,799.

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.691	3.128		5.016	.000
	PELATIHAN	.812	.072	.766	11.256	.000

a. Dependent Variable: KESEJAHTERAAN

Dari data tabel diatas, regresi linier sederhana dapat dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 15.691 + 0,812.X$$

Dari fungsi regresi tersebut, dapat dianalisis bahwa, jika pelatihan (X) bernilai nol (0), maka kesejahteraan (Y) bernilai 15.591. Diketahui pula bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.

a. Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian.

H_1 : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian.

b. Kriteria Pengujian:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Kriteria Signifikansi:

Jika $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Setelah menelaah dari uji-uji sebelumnya, maka dapat diketahui dan disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel pelatihan terhadap variabel kesejahteraan adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Didukung pula dengan t_{hitung} yang lebih kecil dari

t_{hitung} . T_{tabel} untuk $df = 89$ dan $sig. = 0,05$ adalah 1.662 lebih kecil dari t_{hitung} sebesar 11.256.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 atau hipotesa nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian ditolak. Dan H_1 atau hipotesa alternatif yang menyatakan adanya pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien daterminasi merupakan kemampuan variabel bebas (X) untuk menjelaskan variabel terikat (Y).⁹⁶

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.583	6.532

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Menurut hasil output uji koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa terdapat nilai R sejumlah

⁹⁶ Siti Nurhasanah, *Praktikum Statistika 1: Untuk Ekonomi dan Bisnis*, h. 105

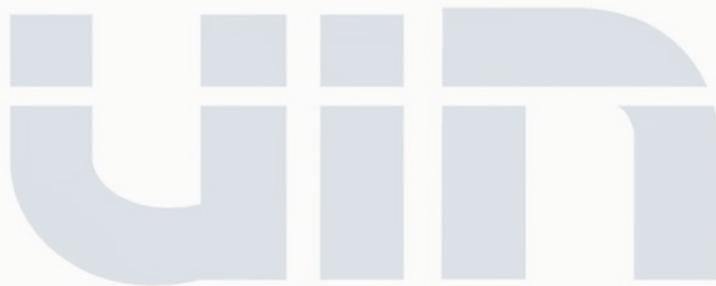
0,766 dan nilai R Square sebesar 0,587 atau 58%. Nilai tersebut sesuai dengan hasil perhitungan dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,766^2 \times 100\%$$

$$= 58,6756\% \text{ dibulatkan menjadi } 58,7\%$$

Dari perhitungan tersebut, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) terhadap variabel kesejahteraan (Y) memiliki pengaruh yang cukup besar sebanyak 58,7%, sementara sisanya sebanyak 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang, maka didapatkan hasil berupa kesimpulan sebagai berikut:

1. Institut Kemandirian memiliki pelatihan regular diantaranya otomotif, teknisi handphone, fashion, salon muslimah, Komputer/IT, dan mengemudi yang dilaksanakan di wilayah Karawaci, Tangerang. Selain program regular, terdapat program-program pelatihan dalam bentuk kerjasama dengan pihak mitra, seperti pelatihan pengolahan pangan, otomotif, las, menjahit, dan IT dengan chevron di Riau. Serta pelatihan otomotif dan pangan dengan Adira di wilayah Jakarta Selatan dan Jakarta Timur. Pelatihan umumnya dilaksanakan sebanyak 3 periode dalam satu tahun dengan jumlah peserta yang tidak menentu, disesuaikan dengan kebutuhan dan fasilitas yang tersedia.
2. Setelah lulus dari Institut Kemandirian, para alumni merasakan kesejahteraannya meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner pada poin-poin pernyataan variabel kesejahteraan. Sebanyak 82 dari 91 responden

setuju bahwa setelah mengikuti pelatihan di IK mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

3. Setelah dilakukan uji T, didapat nilai sig. sejumlah $0,000 < 0,05$. Dan $t_{\text{tabel}} (0,05;89)$ adalah $1.662 < t_{\text{hitung}} 11.256$. Maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini adalah H_0 atau hipotesa nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian ditolak. Dan H_1 atau hipotesa alternatif yang menyatakan adanya pengaruh antara pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan alumni Institut Kemandirian diterima.
4. Terdapat pengaruh antara variabel pelatihan (independen) terhadap variabel kesejahteraan (dependen) sebesar 58,7%, sementara 41,3% dipengaruhi oleh faktor di luar pembahasan.

B. Saran

Setelah dilakukannya peninjauan terhadap penelitian ini, peneliti menemukan adanya kekurangan di beberapa hal. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran agar adanya perubahan yang lebih baik lagi di kemudian hari.

1. Bagi Lembaga Pelatihan dan Pemerintah

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa ternyata dana ZISWAF yang dikelola, dapat dimanfaatkan secara maksimal, salah satunya dengan diadakannya pelatihan gratis ini. Karena nyatanya banyak masyarakat yang

masih tidak memiliki pekerjaan (pengangguran). Hanya saja informasi mengenai pelatihan gratis ini belum sampai merata ke orang-orang yang membutuhkan, khususnya di pedalaman. Oleh karena itu saya menyarankan adanya publikasi tidak hanya melalui sosial media saja, tetapi juga dengan pemasangan spanduk atau banner di lokasi yang cukup strategis. Juga diperlukannya kerja sama antara lembaga sosial yang mengadakan pelatihan dengan Kementerian Ketenagakerjaan agar nantinya dapat tercipta pelatihan yang semakin baik dan berkualitas. Bila memungkinkan bisa diadakan pula kelas pelatihan gratis di beberapa titik tiap provinsi.

2. Bagi Lembaga Zakat dan Masyarakat umum

Setelah dilakukannya penelitian ini, ternyata dana ZISWAF dari masyarakat dapat sangat bermanfaat apabila dikelola dengan baik. Karena kini zakat tidak hanya digunakan untuk konsumtif saja, tetapi juga dapat dikelola untuk kegiatan pelatihan gratis seperti di Institut Kemandirian. Semakin banyak dana ZISWAF yang terhimpun maka semakin banyak pula orang yang dapat diberdayakan oleh para lembaga amil zakat.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dalam penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk

memperjelas indikator tiap variabelnya supaya dapat lebih tepat membuat poin-poin pernyataan maupun pertanyaan yang akan diajukan. Dan untuk sampel respondennya agar di klasifikasi lagi supaya mendapatkan hasil kuesioner yang lebih merata. Sehingga hasil dari pengaruh pelatihan terhadap tingkat kesejahteraan dapat terungkap lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. (2015). *Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial, dan Kajian Pembangunan)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Afiatin, T. d. (2017). *Mudah & Sukses Menyelenggarakan Pelatihan, Melejitkan Potensi Diri*. Yogyakarta: Kanisius.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. (2019, Oktober 8). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019*. Retrieved from Februari 2019 tingkat pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,01 persen: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html>.
- Badan Pusat Statistik. (2019, Oktober 8). *Profil Kemiskinan di Indonesia Maret 2019*. Retrieved from Persentase Penduduk Miskin Maret 2019 Sebesar 9,41 Persen: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/07/15/1529/persentase-penduduk-miskin-maret-2019-sebesar-9-41-persen.html>.
- Badan Pusat Statistik. (2019, Oktober 3). *Tingkat Ketimpangan Pengeluaran Penduduk Indonesia Maret 2019*. Retrieved from Gini Ratio Maret 2019 tercatat sebesar 0,382: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/07/15/1630/gini-ratio-maret-2019-tercatat-sebesar-0-382.html>.
- Badan, P. S. (2019). *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2019. Katalog BPS*.
- Bariadi, L. (2005). *Zakat dan Wirausaha*. Jakarta: CED.

BAZNAS, P. (2020, November 22). *Outlook Zakat Indonesia 2020*. Retrieved from Pusat Kajian Strategis BASZNAS: <https://www.puskasbaznas.com/>

Bungin, M. B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

Fedryansyah, M. (n.d.). Kebijakan Sosial Dalam Pembangunan. *Social Work Jurnal*, Vol. 6.

Hafhiduddin, D. (2003). *Problematika Zakat Kontemporer Artikulasi Proses Sosial Politik Bangsa*. Jakarta: Forum Zakat (FOZ).

Hafhiduddin, D. (2007). *Membangun Peradaban Zakat*. Jakarta: Divisi Publikasi Institut Manajemen Zakat.

Hamalik, O. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasan, L. (n.d.). Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang*, 3.

Institut Kemandirian Dompot Dhuafa. (2019, Oktober 1). *About Us*. Retrieved from Tentang Kami: <https://institutkemandirian.org/tentang-kami/>

Institut Kemandirian Dompot Dhuafa. (2019, Oktober 1). *Mitra dan Testimoni*. Retrieved from Home: <https://institutkemandirian.org/>

Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.

Kebudayaan, D. P. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Kemandirian, I. (2014). *Kurikulum Institut Kemandirian*.

- Muhammad. (2008). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nurhasanah, S. (2016). *Praktikum Statistika 1: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhasanah, S. (2016). *Praktikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurul Bariyah, O. (2012). *Total Quality Management ZAKAT (Prinsip dan Praktik Pemberdayaan Ekonomi)*. Jakarta: Wahana Kardofa.
- Probosiwi, R. d. (2013). *Pendayagunaan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial dalam Penanganan Penunjang Masalah Kesejahteraan Sosial di Kelurahan Mentikan Kecamatan Prajuritkulon Kota Mojokerto*. Yogyakarta : B2P3KS Press.
- Raharjo, I. &. (n.d.). Sustainable Development Goals (SDGs) dan Pengentasan Kemiskinan. *Social Network Jurnal*, 162.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rosni. (2011). Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan di Desa Sehari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara. *Jurnal Geografi Universitas Negeri Medan*, 53.
- Sahroni, O. (2018). *Fikih Zakat Kontemporer*. Depok: Rajawali Press.
- Salam, S., & Aripin, J. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: UIN Jakarta Press.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sugiharto, d. (2015). *Manajemen Pelatihan Penyuluhan*. Jakarta: UIN Jakarta Press.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.







Tangerang, 15 November 2020

Nomor : 055/SK/IK/XI/2020
 Perihal : Pemberitahuan
 Lampiran : -

Kepada Yth,
 Ketua Jurusan Management Dakwah
 Di tempat

Dengan Hormat,

Assalamualaikum wa. ad

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita sekalian dalam menjalankan amanah kehidupan. Semoga Bapak diberikan kesehatan dan kemudahan dalam segala urusan. Aamiin.

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Wardatul Asyriya

Jurusan : Manajemen Dakwah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Adalah benar nama tersebut di atas melaksanakan penelitian skripsi pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa pada tanggal 16 Januari - 20 Oktober 2020.

Demikian surat pemberitahuan ini dibuat, besar harapan kami untuk dapat diterima. Atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



Abdurrahman Usman

Dir. Institut Kemandirian Dompot Dhuafa

**Surat Izin Penelitian dari pihak Institut Kemandirian
 Dompot Dhuafa**



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

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

Nomor : B-1247E.5/PP0.09/12/2019

Lampiran : -

Hal : Izin Penelitian (Skripsi)

Kepada Yth
Pimpinan Institut Kemandirian Dompot Dhuafa
Jl. Zaitun II Komp. Perum Villa Ilhami, Klp. Dua, Kec. Klp. Dua,
Tangerang, Banten 15811

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Wardatul Asyriya
NIM : 11160530000100
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
No Telp : 087886561177

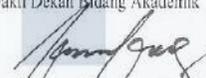
Adalah benar yang bersangkutan mahasiswa Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang akan melaksanakan penelitian/mencari data dalam rangka penulisan Skripsi "Efektivitas Program Pelatihan Keterampilan Pada Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Kota Tangerang".

Sehubungan dengan itu, dimohon kiranya Bapak/Ibu/Sdr dapat menerima yang bersangkutan untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud

Demikian atas kerjasamanya dan bantuannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'ataikum W; Wb.

Jakarta, 26 Desember 2019
a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Siti Napsiyah, S.Ag, BSW, MSW.
NIP 197401012001122003

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik
2. Ka/Sekprodi Manajemen Dakwah

Surat Izin Penelitian dari pihak Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi



**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

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

Nomor : B-667/F.5/PP0.09/08/2020

Lampiran: 1 (Satu) Bundel

Hal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada Yth
Amirudin, M.Si
Dosen Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Bersama ini kami sampaikan outline dan naskah proposal Skripsi yang diajukan oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagai berikut,

Nama	: WARDATUL ASYRIYA
NIM	: 11160530000100
Jurusan/Prodi	: Manajemen Dakwah
Semester	: 9 (Sembilan)
Telp	: 087886561177
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Alumni Institut Kemandirian Dompot Dhuafa Tangerang

mohon kesediaannya untuk membimbing mahasiswa tersebut dalam penyusunan dan penyelesaian Skripsinya selama 6 bulan dari tanggal 18 Agustus 2020 s.d. 18 Februari 2021

Demikian atas kerjasamanya dan bantuannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

18 Agustus 2020



Wakil Dekan Bidang Akademik
Dr. Siti Napsiyah, S.Ag, BSW, MSW.
NIP. 1974010120011220034

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik
2. Ka/Sekprodi Manajemen Dakwah

Surat Bimbingan Skripsi

PENGARUH PENYALURAN DANA ZAKAT TERHADAP
TINGKAT KETERAMPILAN PESERTA INSTITUT
KEMANDIRIAN DIMPET DHUFAA KOTA TANGERANG

Proposal Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Mengikuti
Seminar Proposal Skripsi



Oleh:

WARDATUL ASYRIYA

11160536000100

KONSENTRASI MANAJEMEN ZISWAF
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS ILMU DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH

JAKARTA

1440 H/2019M

ACC Dosen Pembimbing dari Ketua Jurusan



Kunjungan ke Rumah Alumni Teknisi Handphone Institut Kemandirian di Kota Bandung pada tanggal 12 Maret 2020



Kunjungan Institut Kemandirian ke Balai Latihan Kerja Lembang pada tanggal 13 Maret 2020



**Kunjungan Institut Kemandirian ke Dompot Dhuafa
Jawa Barat pada tanggal 12 Maret 2020**



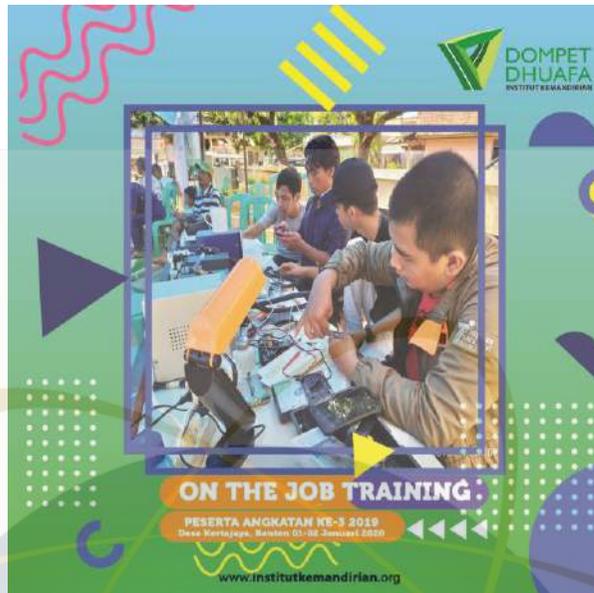
**Pelatihan Service Komputer/IT di Institut
Kemandirian, Karawaci, Tangerang**



Kegiatan On The Job Training (Baksos) Program Otomotif tanggal 1-2 Januari 2020



Kegiatan On The Job Training (Baksos) Program Pangkas Rambut tanggal 1-2 Januari 2020



**On The Job Training (Baksos) Program Service
Handphone pada tanggal 1-2 Januari 2020**



**On The Job Training (Baksos) Program Komputer/IT
pada tanggal 1-2 Januari 2020**



On The Job Training (Baksos) Program Fashion pada tanggal 1-2 Januari 2020

UIN

DAFTAR ISI

No	Uraian	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	Perencanaan	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200

1. Untuk lebih jelasnya mengenai isi buku ini, dapat dilihat pada daftar isi di bawah ini.

2. Untuk lebih jelasnya mengenai isi buku ini, dapat dilihat pada daftar isi di bawah ini.

Hasil Uji Validitas

Tabel Kuesioner

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Pelatihan					
1.	Terdapat beberapa materi dalam tiap program pelatihan				
2.	Materi yang diajarkan berupa teori dan praktek				
3.	Program pelatihan diadakan sesuai dengan kebutuhan yang ada di masyarakat agar lebih berdaya				
4.	Kegiatan pelatihan ditambah dengan kegiatan keasramaan hanya membuat saya bosan				
5.	Pelatihan dilakukan dengan membaca modul terlebih dahulu sebelum melakukan praktek langsung				
6.	Materi disampaikan secara jelas hingga dapat dimengerti oleh peserta, sebelum melanjutkan ke materi selanjutnya				
7.	Peralatan pelatihan yang tersedia kondisinya sangat buruk				

8.	Instruktur pelatihan merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya				
9.	Banyak uang pribadi yang sudah saya keluarkan untuk kegiatan pelatihan				
10.	Instruktur memberikan contoh dan arahan ketika pelatihan (praktek) berlangsung				
11.	Tempat pelatihan dan asrama yang kondusif membuat pelaksanaan pelatihan terasa nyaman				
12.	Semua biaya hidup selama pelatihan seperti makan dan tempat tinggal ditanggung oleh lembaga				
13.	Tempat pelatihan dan asrama terlalu sempit				
Masalah Sosial					
Pengangguran					
1.	Dulu saya merupakan seorang pengangguran yang ingin mendapatkan pekerjaan baru/lebih layak				

2.	Dengan mengikuti pelatihan di IK, saya berharap dapat meningkatkan skill yang berguna bagi pekerjaan saya nanti kedepannya				
3.	Setelah lulus dari IK, saya mendapatkan pekerjaan yang lebih layak				
4.	Setelah lulus dari IK saya masih menganggur hingga saat ini				
5.	Setelah lulus dari IK, saya dapat membuka lapangan pekerjaan dan membantu orang-orang yang membutuhkan				
Tuna Daksa (Disabilitas)					
1.	Saya tidak memiliki pekerjaan/pekerjaan yang layak karena kondisi saya yang terbatas				
2.	Setelah lulus dan mendapatkan pekerjaan, saya menjadi pribadi yang lebih percaya diri dengan kemampuan yang telah dimiliki				

3.	Setelah lulus dari IK, saya mendapatkan pekerjaan yang lebih layak				
4.	Setelah lulus dari IK saya masih belum percaya diri dan belum mendapatkan pekerjaan				
5.	Setelah lulus dari IK, saya dapat membuka lapangan pekerjaan dan dapat membantu orang-orang yang membutuhkan				
Anak Terlantar					
1.	Saya merupakan seorang yatim piatu sejak kecil				
2.	Saya mengikuti pelatihan karena saya putus sekolah				
3.	Setelah lulus dari IK dan memiliki pekerjaan, saya ingin melanjutkan ujian sekolah paket C				
4.	Saya mengikuti pelatihan karena dipaksa oleh orang tua				
5.	Setelah lulus dari IK, saya mendapatkan pekerjaan yang lebih layak				
Masyarakat Terasing					

1.	Saya pergi merantau ke kota untuk mengadu nasib dengan ongkos seadanya				
2.	Saya pergi merantau ke kota karena resah akan pedapatan yang kecil di daerah saya				
3.	Saya mengikuti pelatihan dengan harapan dapat memiliki skill yang berguna untuk meningkatkan pekerjaan				
4.	Dahulu saya merasa sungkan untuk beradaptasi di tempat baru sehingga sulit mendapatkan pekerjaan				
5.	Setelah mengikuti pelatihan, saya akan kembali ke kampung halaman dan membangun usaha di sana				
Korban Bencana					
1.	Saya kehilangan pekerjaan setelah terjadinya bencana yang menimpa hidup saya				
2.	Saya memutuskan mengikuti pelatihan untuk bangkit dan mendapatkan pekerjaan baru				

3.	Setelah mengikuti pelatihan, saya akan mengajak teman-teman korban bencana lainnya yang kehilangan pekerjaan untuk mengikuti pelatihan di IK				
4.	Setelah mengikuti pelatihan dan mendapat pekerjaan, saya merasa pekerjaan saya yang sekarang tidak sebanding dengan pekerjaan saya yang dulu, sebelum terjadinya bencana				
5.	Setelah lulus dari IK, saya mendapatkan pekerjaan yang lebih layak				
Tingkat Kesejahteraan					
6.	Dulu saya hanya membeli baju baru satu tahun sekali ketika hari raya iedul fitri tiba				
7.	Setelah mendapat pekerjaan, saya dapat membelikan baju untuk pribadi dan keluarga saya selain pada hari raya iedul fitri				
8.	Dulu saya mengeluarkan uang untuk makan pribadi sebanyak seratus ribu dalam sehari				

9.	Setelah mendapatkan pekerjaan, saya dan keluarga dapat makan nasi tiga kali sehari dengan komposisi yang cukup sehat				
10.	Setelah mendapat pekerjaan, saya mampu untuk membayar cicilan kontrakan/kendaraan tanpa tunggakan				
11.	Sebelum mengikuti pelatihan, saya telah memiliki tempat tinggal yang layak atas kepemilikan pribadi				
12.	setelah mendapatkan pekerjaan, kini saya dan keluarga dapat mengkonsumsi sayur dan buah sehingga meningkatkan kesehatan				
13.	Setelah mendapat pekerjaan, saya dapat membiayai adik/anak sekolah ke jenjang yang lebih tinggi				
14.	Keluarga saya mendapatkan beasiswa/bantuan pendidikan untuk melanjutkan sekolah				

15.	Setelah menajadi alumni, saya tertarik untuk menjadi instruktur di IK agar lebih bermanfaat				
16.	Menurut saya pelatihan berbayar lebih menjamin untuk mendapatkan pekerjaan, daripada kemampuan yang dimiliki				
17.	Setelah lulus dari IK, saya dapat membuka lapangan pekerjaan dan membantu orang lain yang membutuhkan pekerjaan				



UIN

