

**STRATEGI MANDIRI *ENTREPRENEUR CENTER*  
SURABAYA DALAM MENYIAPKAN TENAGA KERJA**

**(Studi Model Pelatihan dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia di Jambangan)**

**SKRIPSI**

**Oleh :  
Fajar Khoirul Anam  
NIM : C04211014**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
SURABAYA  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Fajar Khoirul Anam

NIM : C04211014

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Strategi Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya Dalam  
Menyiapkan Tenaga Kerja  
(Studi Model Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia di Jambangan)

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 29 September 2017

Saya yang menyatakan,



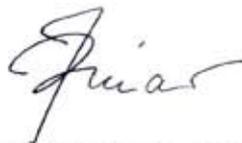
Fajar Khoirul Anam  
NIM: C04211014

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Fajar Khoirul Anam NIM: C04211014 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 29 September 2017

Pembimbing,



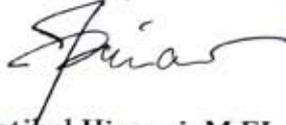
Fatikul Himami, M.EI  
NIP. 198009232009121002

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Fajar Khoirul Anam NIM. C04211014 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, 29 Nopember 2017, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Program Studi Ekonomi Syariah.

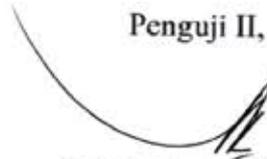
### Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,



Fatikul Himami, M.EI  
NIP. 198009232009121002

Penguji II,



Samsul Anam, MM  
NIP.196803072008011017

Penguji III,



Umy Fauziah Laili, M.Si  
NIP. 198306062011012012

Penguji IV,



Hanafi Adi Putranto, S.Si.,SE.,M.Si  
NIP. 198209052015031002

Surabaya, 29 Nopember 2017

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D  
NIP. 197402091998031002



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fajar Khoirul Anam  
NIM : 004211019  
Fakultas/Jurusan : FEBI / Ekonomi Syariah  
E-mail address : nonot385@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Strategi Mandiri Entrepreneur Center Surabaya Dalam  
Menyediakan Tenaga Kerja (Studi Model Pelatihan dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia di Jambangan)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Februari 2018

Penulis

(Fajar Khoirul Anam)











Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah pelatihan dan pengembangan. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat memberi efek yang baik bagi karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam. Sehingga dengan terlaksananya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, diharapkan tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan dan perusahaan / organisasi mampu mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam mewujudkan fungsi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang terjadi dalam suatu lembaga, baik yang bersifat bisnis atau sosial, dibutuhkan strategi tersendiri dari setiap lembaga untuk mencapai tujuan, yakni kualitas sumber daya manusia yang diharapkan.

Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya adalah sebuah lembaga yang bergerak dibawah naungan Yayasan Yatim Mandiri. Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya berdiri bertujuan untuk mengembangkan potensi-potensi keterampilan yang dimiliki oleh para anak yatim, sehingga anak yatim mampu untuk mandiri, baik dalam persaingan di dunia kerja maupun menjadi entrepreneur. MEC berusaha untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada anak yatim agar memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul melalui program-program yang diterapkan.

Namun, dalam proses yang berjalan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan proses kegiatan-kegiatan dalam proses pelatihan dan





















*Editing*, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian. Dalam hal ini penulis akan mengambil data yang akan dianalisis dengan rumusan masalah saja.

*Organizing*, yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis. Dalam hal ini penulis melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan menyusun kembali data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan penulis dalam menganalisis data.

Penemuan hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.

## **6. Teknik Analisis Data**

Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif, yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan metode yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat



kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, teknik penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua: Landasan teoritis. Bab ini membahas pertama: pengertian strategi, pengertian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, fungsi fungsi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Bab ketiga: Penyajian data mengenai hasil penelitian di lapangan. Bab ini memuat tentang Profil Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya yang meliputi; sejarah, latar belakang, struktur organisasi, visi-misi, job diskripsi personalia. Dan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya.

Bab keempat: Bab ini menjelaskan analisa tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam memberdayakan anak yatim.

Bab kelima: Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan peneliti yang bersifat konseptual dan terkait langsung dengan rumusan-rumusan masalah serta saran-saran yang bersumber pada temuan peneliti, pembahasan dan simpulan peneliti.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Strategi

##### 1. Pengertian Strategi

Banyak ahli telah menggunakan definisi strategi dengan sudut pandang yang berbeda-beda, namun pada dasarnya kesemuanya mempunyai makna yang sama yakni pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Diantara para ahli yang merumuskan tentang definisi strategi dalam buku Panji Anoraga yang berjudul *Manajemen Bisnis* adalah :

- a. Menurut Alfert Chandler strategi adalah penetapan sasaran dan arah tindakan serta alokasi sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- b. Menurut Kannel Andrew strategi adalah pola sasaran maksud atau tujuan kebijakan, serta rencana. Rencana penting untuk mencapai tujuan, yang dinyatakan dengan cara seperti menetapkan bisnis yang dianut dan jenis atau akan menjadi jenis apa perusahaan itu.<sup>1</sup>

Dari definisi strategi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa strategi adalah proses dimana untuk mencapai tujuan dan

---

<sup>1</sup> Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Bineka Cipta, 1997), 339

berorientasi pada masa depan untuk berinteraksi pada suatu persaingan guna mencapai tujuan. Strategi di butuhkan oleh semua perusahaan atau organisasi bahkan diperlukan oleh induvidu dalam mencapai tujuan, karena dengan adanya strategi yang dibuat atau direncanakan akan mudah untuk mencapai suatu sasaran yang diperlukan. Ada beberapa alasan tentang pentingnya strategi dalam perusahaan atau organisasi yaitu:<sup>2</sup>

- 1) Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju.
- 2) Membantu perusahaan atau organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.
- 3) Membuat perusahaan perusahaan atau organisasi menjadi efektif.
- 4) Mengidentifikasi keunggulan komperatif suatu perusahaan atau organisasi dalam lingkungan yang semakin berisiko.
- 5) Aktifitas yang tumpang tindih akan dikurangi.
- 6) Keengganan untuk berubah dari karyawan lama dapat dikurangi.
- 7) Keterlibatan karyawan dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya.
- 8) Kegiatan pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan perusahaan atau organisasi tersebut untuk mencegah munculnya masalah di masa yang akan datang.

---

<sup>2</sup> Ibid.,340

## 2. Model-Model Pembuatan Strategi

Henri Mintz Berg dari universitas Mc. Gill dalam artikel “tiga model pembuatan strategi” tahun 1973. Telah meneliti proses pembuatan strategi dalam ekonomi kebijakan *public* dan manajemen ia menyimpulkan ada 3 model pembuatan strategi yaitu :

### a. Model Entrepreneur (*Entrepreneur Mode*)

Dalam model ini pemimpin (CEO) sangat aktif mencari peluang peluang baru, sehingga pemimpin yang mempunyai kekuatan dalam bisnis, berani mengambil resiko tinggi dalam saat-saat krisis dari pada hanya mengandalkan pada *alternative* yang aman. Model ini biasanya di gunakan oleh perusahaan yang masih muda atau kecil dengan tujuan utama dalam pertumbuhan.

### b. Model Penyesuaian (*Adaptive Mode*)

Model ini dicirikan oleh pembuatan strategi sebagai reaksi timbulnya suatu masalah, sehingga pembuatan strategi harus *flexible* dan mudah beradaptasi pada lingkungan yang dinamis dan kelompok.

### c. Model Perencanaan (*Planning Mode*)

Model ini menitikberatkan pada analisa sistematis yang dilakukan berdasarkan analisa biaya dan keuntungan perencanaan strategi jangka panjang dibuat pada saat lingkungan berada dalam keadaan yang stabil.

Tujuan perusahaan menganut perusahaan ini adalah efisiensi pertumbuhan<sup>3</sup>.

## **B. Pelatihan dan Pengembangan**

### **1. Pengertian**

Meskipun pelatihan sering digunakan sebagai pengembangan, kedua istilah itu tidak sinonim. Pelatihan secara khusus memberikan keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Pengembangan sebaliknya merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan kemampuan yang diperlukan organisasi di masa yang akan datang.<sup>4</sup>

Werner dan DeSimone (2009) dalam bukunya Sentot Imam Wahjono yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan “*training involves a process of providing KSAs ( knowledge, skills, ability, and others) specific to particular task or job*” atau “pelatihan memperbaiki penguasaan pengetahuan, keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu”, terinci dan rutin untuk pekerjaan sekarang. Sementara itu, pengertian pengembangan, Werner dan DeSimone (2009) mengatakan, “*developmental activities, in contrast, have a longterm focus on preparing for future responsibilities while increasing the capacities of employees to perform their current jobs*”. Atau dengan kata lain, aktifitas pengembangan ialah untuk meningkatkan

---

<sup>3</sup> Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategis*, (Binarupa Aksara, 1996), 100

<sup>4</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 96.

pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian dalam jangka panjang sehingga menjadi budaya kerja yang efektif dan efisien untuk memegang tanggung jawab pekerjaan saat ini.<sup>5</sup>

Noe dkk (2011) dalam bukunya Sentot Imam Wahjono yang berjudul *Managemenn Suber Daya Manusia* mengatakan bahwa pelatihan adalah upaya organisasi untuk memfasilitasi karyawan belajar tentang kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan adalah upaya organisasi untuk menyiapkan masa depan karyawan melalui kemampuan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian pribadi.<sup>6</sup>

Tabel 2. 1 Perbedaan pelatihan dan pengembangan

	<b>Pelatihan</b>	<b>Pengembangan</b>
<b>Fokus</b>	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan saat ini dan akan datang
<b>Ruang lingkup</b>	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
<b>Kerangka waktu</b>	Segera/jangka pendek	Jangka panjang
<b>Sasaran</b>	Memperbaiki kekurangan kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja yang akan datang
<b>Aktivitas</b>	Menunjukkan/memperlihatkan	Pembelajaran

<sup>5</sup> Dr, Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 75.

<sup>6</sup> Ibid., 75.

Selain itu pelatihan bisa dilaksanakan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan dan peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.(Dale, 2003c: 111)<sup>7</sup>

Sedang dalam pengembangan, orang yang dikembangkan berada di pusat proses. Dialah yang menentukan keberhasilan proses dengan cara menggali riwayat pengembangan dan potensinya di masa depan. Dalam pengembangan;

- a. Orang harus memiliki motivasi yang datang dari diri sendiri dan mandiri.
- b. Lebih bersifat holistic, mempertimbangkan situasi sebagai suatu kesatuan,
- c. Lebih berorientasi jangka panjang,
- d. Lebih berkaitan dengan situasi

Lebih lanjut, pengembangan lebih berkaitan dengan membuka potensi, perjalanan ke “wilayah-wilayah tak dikenal”. Salah satu kemampuan manusia yang mengagumkan dari manusia adalah kapasitasnya untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan sampai tidak terbatas. Dalam pengembangan orang tidak memulai dari suatu yang sama sekali baru. Pengembangan adalah

---

<sup>7</sup> Ibid., 97.

membangun, memperluas, mentransformasi, dan beradaptasi dengan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang telah ada.<sup>8</sup>

## 2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan (latihan dan pendidikan) sumber daya manusia hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

### a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *Managerial skill* karyawan yang semakin baik.

### b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya semakin kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

### c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

---

<sup>8</sup> Ibid., 97.

d. Kecelakaan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersang

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembang, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.<sup>9</sup>

### 3. Jenis-Jenis Pengembangan

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal

- a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginannya dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku *literature* yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan

---

<sup>9</sup> Drs. H, Malayu S. p. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 70 -72.

bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

- b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.<sup>10</sup>

#### 4. Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggungjawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide, maupun

---

<sup>10</sup> Ibid., 73.

kritik yang bersifat konstruktif. Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.<sup>11</sup>

Sasaran pengembangan karyawan adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau *technical skills*.
- b. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau *managerial skills* dan *conceptual skills*.

Metode pengembangan terdiri atas:

- a. Metode Latihan atau *Training*

Metode-metode latihan menurut Andrew F, Sikula:

1. *On the job*

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan pengawas. *On the job* dapat pula latihan dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain. Kebaikan *on the job training* ialah para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan. Adapun keburukannya adalah pelaksanaan sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif jika pengawas kurang pengalaman.

---

<sup>11</sup> Ibid., 76.

## 2. *Vestibuke*

*Vestibul* adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka melakukan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka temu dalam situasi kerja yang sebenarnya.

## 3. *Demonstrations and example*

*Demonstrasi and example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

Demonstrasi merupakan metode latihan yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasan bahkan jika perlu boleh dicoba mempraktekannya.

Dalam banyak hal, dengan menunjukkan bagaimana seseorang harus mengerjakan tugasnya adalah lebih mudah daripada menceritakan atau menyuruhnya mempelajari langkah-langkah pengerjaannya. Biasanya Demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.

#### 4. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep yang sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

#### 5. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.<sup>12</sup>

#### 6. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi:

##### a) *Lecture* (pengajaran)

Metode kuliah diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan sedangkan yang dilatih mencatatnya dan mempersepsikannya.

##### b) *Conference* (rapat)

Pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta pengembangan ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan makalah tersebut. Mereka harus menemukan ide dan sarannya untuk didiskusikan serta diterapkan kesimpulannya.

---

<sup>12</sup> Ibid., 78.

c) *Programmed instruction*

Program instruksi merupakan bentuk training sehingga peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram biasanya dengan computer, buku, atau mesin pengajar.

d) Metode studi kasus

Dalam teknik studi kasus, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pengembangan. Kasus ini tidak disertai data yang komplis atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapi.

e) *Role playing*

Teknik dalam metode ini, beberapa peserta ditunjuk untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan, jadi semacam sandiwara.

f) Metode diskusi

Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya. Peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang mutlak benar. Jadi, harus ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi, dan member informasi.

g) Metode seminar

Metode seminar bertujuan mengembangkan keahlian dan kecakapan untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (pembawa makalah). Peserta dilatih agar dapat mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima dan menolak pendapat atau usul orang lain.<sup>13</sup>

b. Metode Pendidikan (*education method*)

Metode pendidikan/*development* menurut Andrew F Sikula (1981) adalah sebagai berikut:

1. *Training Methods*

*Training methods* merupakan metode latihan didalam kelas yang dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah juga karyawan

2. *Under Study*

*Under study* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

---

<sup>13</sup> Ibid., 80.

### 3. *Job Rotation and Planned Progression*

*Job Rotation and Planned Progression* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodic untuk menambah keahlian dan kecakapan pada setiap jabatan.

### 4. *Coaching and Counseling*

*Coaching* adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan cara melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

### 5. *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan dan memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*top management*).

### 6. *Committee Assignment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

### 7. *Business Games*

*Business games* (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis.

#### 8. *Sensitivity Training*

*Sensitivity training* dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.<sup>14</sup>

### **C. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Islam**

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga ia diciptakan dan ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukan yang mulia itu Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan sehingga manusia tersebut dapat menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengamalkan ilmu yang dimilikinya. Hal ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan dengan pengabdian kepada Allah. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia agar dapat menyasikan hidup dengan hakekat penciptanya.

---

<sup>14</sup> Ibid., 83.

Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah serta tidak akan mampu mengemban tanggungjawabnya jika ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya jika kualitas sumber daya manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai khalifah dengan baik. Kualitas sumber daya manusia ini tidak cukup hanya dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tetapi juga pengembangan nilai-nilai spiritual yaitu iman dan taqwa. Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan spiritual, akan tetapi apabila sumber daya manusia mempunyai ketangguhan tersebut maka akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan terhadap antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terikat dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.<sup>15</sup>

Dalam manajemen sumber daya manusia syariah terdapat tiga pembahasan menurut KH Didin Hafinuddin. Pembahasan pertama adalah

---

<sup>15</sup> Ahmad Ibrahim Abu Siin, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 105.

perilaku sumber daya manusia syariah adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan keimanan, karena dengan dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu dan merasakan bahwa seolah-olah Allah itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya. Selanjutnya hal kedua ialah struktur organisasi didalam manajemen sumber daya manusia syariah. Struktur organisasi sangat diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mempermudah dan mengakomodasi lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi ketimbang hanya untuk mengendalikan performansi yang menyimpang. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik didalam maupun antar posisi-posisi yang saling berinteraksi. Dan hal yang ketiga dalam manajemen sumber daya manusia syariah adalah sistem. Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik, yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik.<sup>16</sup>

Dalam manajemen sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh para Anbiya' yaitu *Shiddiq* (jujur), *Itqan* (profesional), *Fathanah* (cerdas), *amanah* (terpercaya) dan *Tabligh* (transparan). Profesional secara syariah artinya mengelola suatu usaha atau kegiatan dengan amanah.

---

<sup>16</sup> Didin Hafinuddin, Manajemen Syariah dalam Praktik (Jakarta: Gema Insani, 2006), 5.

Profesionalisme dalam Islam dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Qashash ayat 26.

Dalam bisnis islam dua faktor yang menjadi kata kunci yaitu kejujuran dan keahlian. Karena kejujuran merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang yang beriman. Selain itu di dalam surat An-nisa ayat 58:<sup>17</sup>

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha melihat (QS. An-nisa : 58)

Didalam kandungan ayat tersebut menyampaikan amanat haruslah pada yang berhak menerimanya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Karena menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Manajemen sumber daya manusia syariah yang baik adalah manajemen yang mengetahui tentang sumber daya insaninya dan selalu melakukan sesuatu perencanaan itu berdasarkan dengan syariat Islam serta menjadikan sumber daya insaninya itu memiliki wawasan yang luas dan yang selalu tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku baik hukum pemerintahan maupun hukum agama.

---

<sup>17</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2004), 87



bekerja banyak juga anak yang minder karena merasa sebagai anak yatim.

Dari proses evaluasi itulah pada akhirnya didirikanlah Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya pada 1 Juni 2007. Dengan tim manajemen: Direktur oleh Ir. Bimo Wahyu Wardoyo, Manajer Akademik oleh Mochamad Syachudin, M.Pd, Humas oleh Hendy Nur Rokhmansyah, S.Sos, Admin dan HRD oleh Sari Anggraini, S.Pd, Keuangan oleh Nike Saridiana, S.Pd, Kepala Asrama oleh Maksum Arif, S.Hi

Dengan harapan peserta didik yang ada di MEC mereka bias mandiri secara ibadah, mandiri secara belajar dan mandiri secara ekonominya. Pada tahun pertama jumlah peserta didik hanya 35 anak dari yang ditargetkan oleh Yayasan Yatim Mandiri adalah 100 anak. Dan akhirnya tim manajemen MEC membuka pendaftaran gelombang dua untuk bisa menutup target yang telah ditentukan. Alhamdulillah tim bisa mendapatkan peserta didik sebanyak 50 anak dari berbagai belahan kota dan desa di Indonesia. Untuk angkatan pertama jurusan yang dibukahnya Akuntansi komputer, Administrasi Komputer, Teknisi Komputer dan Diklat Guru TK Islam.

Konsep pendidikan di MEC memiliki tiga pilar utama yaitu Pendidikan akademik, pendidikan Keagamaan dan Pendidikan Entrepreneur. Ketiga pilar tersebutlah yang akhirnya dipertahankan sampai sekarang.

Ditahun 2009 angkatan III, terdapat perubahan jurusan berdasarkan hasil output angkatan I dan II berdasarkan kebutuhan pasar kerja. Jurusan Akuntansi Komputer dan Administrasi Komputer dimarger menjadi Akuntansi Komputer Plus, karena pada kenyataannya para alumni MEC yang jurusan Akuntansi Komputer di tempat kerjanya selain memegang keuangan juga dituntut untuk bisa meng-*handle* sebagai admin dan Front Office. Sedangkan pada Untuk Jurusan Teknisi Komputer menjadi Teknisi Komputer Plus, karena di jurusan Teknisi Komputer ingin ditambahkan skill yang lain agar bisa memilih jenis pekerjaannya tidak hanya menjadi seorang teknisi Komputer, materi yang ingin ditambahkan adalah materi tentang desain grafis multimedia.

Pada tahun 2010 untuk angkatan IV juga terjadi perubahan khususnya di jurusan Teknisi Komputer Plus, terjadi pemekaran jurusan. Teknisi Komputer Plus diganti Tekniksi Komputer dan Jaringan sampai sekarang. Sedangkan pemekaran jurusannya adalah Desain Grafis dan Multimedia. Juga terdapat jurusan yang juga disebut SortCourse. Program *Sort Course* ada dua jurusan yaitu jurusan Culinary dan Otomotif. Untuk program *Sort Course* ini bekerjasama dengan lembaga pendidikan lain, sehingga tempat belajarnya di luar MEC. Culinary bekerjasama dengan Tristar Culinary sedangkan Otomotif bekerjasama dengan Junkzen Skill Training Center (JSTC. Dan juga membuka cabang MEC di Malang Bekerjasama dengan Universitas Negeri Malang





















*entrepreneur* terhadap peserta didik yatim. Selain itu, Mandiri *Entrepreneur Center* juga membangun karakter peserta didik yatim menjadi manusia yang jujur, amanah, dan profesional.

Upaya Mandiri *Entrepreneur Center* dalam memandirikan peserta didik yatim tidak berhenti pada masa pendidikan dan pelatihan saja. Pasca masa pendidikan dan pelatihan, Mandiri *Entrepreneur Center* berusaha untuk memberikan peluang kerja kepada para lulusan yaitu dengan merekomendasikan mereka kepada lembaga atau perusahaan mitra dari Mandiri *Entrepreneur Center*. Namun itu pun tanpa ada pemaksaan kepada para anak yatim, mereka yang memutuskan sendiri mengenai kemauan mereka. Dan pada kejuruan yang termasuk dalam ikatan dinas, seperti pada Manajemen Zakat, maka langsung ada penempatan kerja pada lembaga terkait.

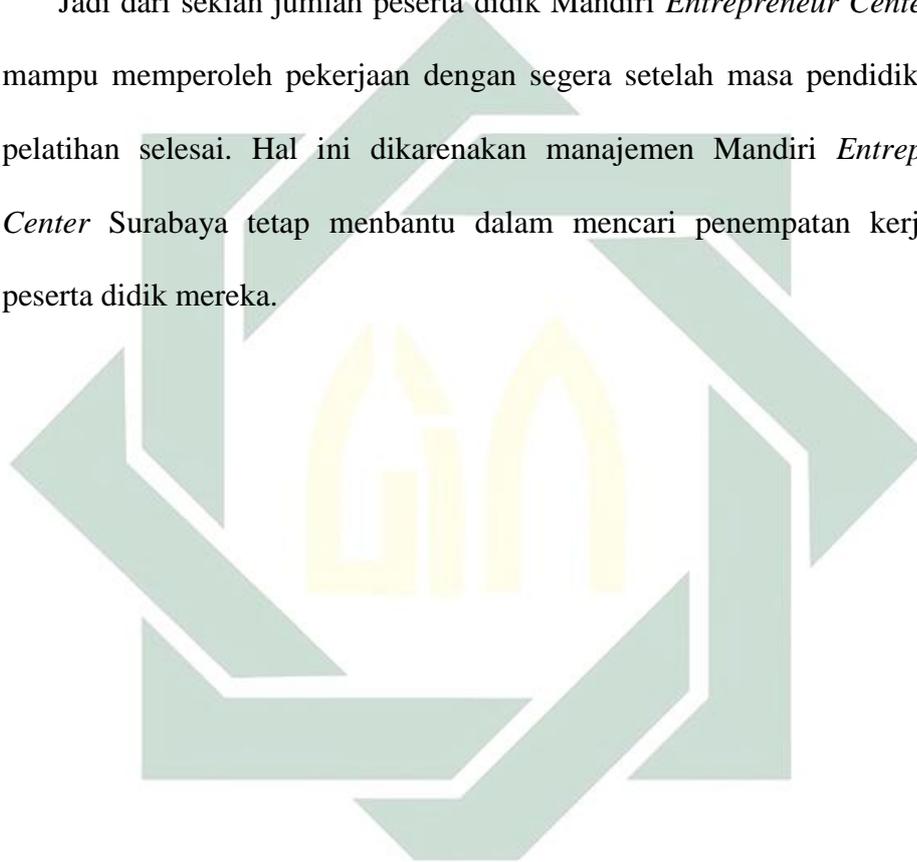
Selain itu, Mandiri *Entrepreneur Center* juga memberi kelonggaran kepada lulusan yang menghendaki untuk menjadi *entrepreneur*. Dalam hal ini Mandiri *Entrepreneur Center* memberikan fasilitas kepada mereka yaitu berupa program pendampingan selama 1 tahun.

Dari wawancara kepada direktur MEC, dijelaskan bahwa peserta didik yang lulus dari MEC rata-rata dalam jangka 2 – 3 bulan sudah mendapatkan pekerjaan, baik dengan rekomendasi dari MEC ataupun dengan usaha mereka sendiri mencari pekerjaan.

Tabel 3.1 Penyerapan lulusan MEC dalam dunia kerja

Tahun	2013	2014	2015
Jumlah Peserta	124	119	108

Jadi dari sekian jumlah peserta didik Mandiri *Entrepreneur Center* telah mampu memperoleh pekerjaan dengan segera setelah masa pendidikan dan pelatihan selesai. Hal ini dikarenakan manajemen Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya tetap membantu dalam mencari penempatan kerja para peserta didik mereka.





Selain itu Mandiri *Entrepreneur Center* sebagai anak dari Yayasan Yatim Mandiri berusaha untuk memperkuat kepercayaan para lembaga/perusahaan mitra dari Yayasan Yatim Mandiri yakni berupa penyediaan tenaga kerja yang ahli dibidangnya yang jujur, amanah, dan profesional.

Sasaran dari Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya adalah lebih pada memperbaiki karakter dari anak yatim sebelum memasuki dunia kerja, yakni melalui pendidikan keagamaan dalam asrama. Selain itu, Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya mengembangkan anak yatim dengan memberikan keterampilan dan keahlian khusus, sehingga diharapkan pasca masa pelatihan di Mandiri *Entrepreneur Center* anak-anak yatim mendapat kemudahan dalam persaingan dunia kerja, bahkan dalam menjadi seorang wirausaha.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan atau lembaga yang menggunakan jasa anak yatim lulusan Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya sebagai tenaga kerja juga diharapkan memperoleh keuntungan, seperti memperoleh tenaga kerja yang ahli dibidangnya dan berkarakter unggul.

Sehingga pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh anak yatim yang akan memasuki dunia kerja, mengingat persaingan tenaga kerja pada saat ini sangat ketat.



Menurut pemaparan dari direktur Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya, dalam penentuan bidang keahlian yang dibuka di Mandiri *Entrepreneur Center* memerlukan waktu dan evaluasi yang sangat panjang, Pihak manajemen harus selalu *update* informasi mengenai pasar tenaga kerja, bidang keahlian apa yang sedang meningkat dan bidang keahlian apa yang sedang menurun. Sehingga ada kemungkinan setiap awal periode mengalami perubahan jurusan yang dibuka di Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya. Seperti yang pernah terjadi merger pada jurusan akuntansi dan administrasi, pemekaran antara jurusan teknis komputer jurusan desain grafis, serta pemunculan jurusan kuliner pada tahun ini yang mana sebelumnya ditutup. Hal ini terjadi berdasarkan proses evaluasi yang berjalan baik dikarenakan dari faktor peserta didik maupun faktor permintaan pasar tenaga kerja yang tidak lain adalah mitra Mandiri *Entrepreneur Center*

Untuk jurusan Manajemen Zakat merupakan program ikatan dinas, yang mana lulusan dari Mandiri *Entrepreneur Center* yang mengikuti jurusan manajemen zakat langsung penempatan kerja di Yayasan Yatim Mandiri setelah masa pendidikan selesai.

Dalam penentuan tenaga pelatih atau pengajar, Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya tidak mengambil pengajar tetap, melainkan hanya *freelance*. Hal ini dilakukan oleh pihak manajemen disebabkan oleh masa pendidikan dan pelatihan di Mandiri





melepas mereka dengan radius sekitar 5 km. Peserta didik ditugaskan untuk mengamati dan menilai potensi apa yang dapat peserta didik manfaatkan atau dikembangkan, selama program ini. Dalam program *entrepreneur camp* ini peserta didik tanpa dibekali ilmu apapun dan ditugaskan untuk menghasilkan uang.

Pada program *entrepreneur camp* peserta didik diajarkan untuk tetap tangguh dalam menghadapi tugas pekerjaan yang tidak dipahami. Peserta didik dilatih untuk mengembangkan potensi diri yang telah dimiliki. Dalam program *entrepreneur camp* ini peserta didik bisa menerapkan ilmu komunikasi, negosiasi dan *teamwork*. Dengan negosiasi dan komunikasi peserta didik dapat belajar memahami orang lain, sehingga hal ini melatih peserta didik dalam memberikan pelayanan kerja. Selain itu peserta didik dibagi menjadi beberapa kelompok. Hal ini melatih peserta didik dalam belajar kerja tim dan belajar membangun sebuah tim yang baik dalam mencapai tujuan.

Dalam *entrepreneur camp* peserta didik diberikan tugas dengan target tertentu. Hal yang demikian mengajarkan peserta didik dalam menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin tepat waktu

## 2) *Entrepreneur Session*

*Entrepreneur session* merupakan program lanjutan dari program *entrepreneur camp*, namun program ini hanya

berlangsung setiap hari Sabtu dan Minggu. Selain itu dalam *entrepreneur session* selalu ada evaluasi dalam setiap kegiatannya, sehingga dalam prosesnya selalu ada perbaikan-perbaikan yang dijalani peserta didik. Pada program *entrepreneur session* ini peserta didik mulai diajari tentang ilmu kewirausahaan, ilmu manajemen, keuangan, marketing dan lainnya.

Selain itu pihak manajemen dari Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya juga turut membantu menyediakan produk-produk yang dapat dipasarkan. Namun peserta didik tetap diberi kebebasan untuk memilih antara mengambil produk dari para pelatih atau dengan inovasi peserta didik sendiri. Program *entrepreneur session* ini menargetkan peserta didik untuk mengumpulkan tabungan sebesar 1 juta rupiah.

Dalam *entrepreneur session* ini peserta didik belajar mengembangkan kreatifitas dan inovasi yang dimiliki. Selain itu, melalui kegiatan ini peserta didik belajar mengatur strategi yang terbaik dalam sebuah manajemen serta melatih peserta didik dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

### 3) *Entrepreneur Motivation*

Program *entrepreneur motivation* merupakan kegiatan yang berfungsi untuk memotivasi dan menginspirasi para peserta didik untuk selalu semangat dalam menggapai impian, baik impian

dalam dunia kerja maupun wirausaha. Program ini biasa dilaksanakan setiap hari Jum'at, atau selam sebulan dua kali. Pemateri yang dihadirkan oleh manajemen Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya adala para para wirausahawan sukses yang telah mengalami proses jatuh bangun dalam menjadi pengusaha, Terlebih adalah yang berlatar belakang sebagai seorang yatim.

Program *entrepreneur motivation* ini sangat bermanfaat dalam menginspirasi mereka dalam upaya menggapai impian besar para peserta didik. Selain itu, *entrepreneur motivation* sangat efektif dalam menjaga semangat mereka selama masa pendidikan dan pelatihan di Mandiri *Entrepreneur Center*.

#### 4) *Entrepreneur Challenge*

Program *entrepreneur challenge* merupakan kegiatan yang bertujuan untuk melatih kemandirian peserta didik. *Entrepreneur challenge* mirip dengan program *entrepreneur camp* dan *entrepreneur session*, namun yang membedakan adalah tempatnya. Dalam *entrepreneur challenge* peserta didik akan dilepas di tempat yang jauh dari Mandiri *Entrepreneur Center* dan tempat itu merupakan tempat yang belum dikenali oleh peserta didik. Program ini berlangsung selama satu hari penuh.

Dalam program *entrepreneur challenge* peserta didik dilatih kemandirian dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Peserta didik harus mampu menerapkan ilmu yang telah diajarkan oleh para pengajar sebagaimana program *entrepreneur session*. Selain itu, melalui program ini peserta didik diajarkan untuk percaya diri dengan lingkungannya serta melatih untuk selalu menyelesaikan tantangan pekerjaan.

Dari program-program *entrepreneur* tersebut peserta didik Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya diharapkan dapat mengembangkan sendiri kreatifitas, inovasi dan kemampuan lain yang ada dalam diri untuk menggapai impian yang diinginkan. Dan melalui program ini juga lulusan Mandiri *Entrepreneur Center* mampu untuk menjadi tenaga kerja yang menguntungkan perusahaan/lembaga terkait.

### 3. Metode Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia di Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwasanya Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya dalam memberikan pelatihan dan pengembangan menggunakan metode sebagai berikut:

#### a. Ceramah

Metode ceramah merupakan metode yang diterapkan Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya pada ruang kelas, terutama dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan peserta didik. Dalam





tersebut peserta didik dapat menguasai keterampilan dan keahlian yang disampaikan.

## **B. Penyerapan Lulusan Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya dalam Pasar Tenaga Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwasannya Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada anak yatim dengan tujuan memandirikan anak yatim, yaitu mandiri belajar, mandiri ibadah dan mandiri ekonomi. Dalam prosesnya Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya membekali para peserta didik dengan keterampilan dan keahlian yang diharapkan berguna ketika para peserta didik telah selesai dari masa pendidikan dan pelatihan di Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya.

Dengan melihat sebelum didirikannya Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya yangmana anak-anak yatim yang mulai terjun dalam dunia kerja sangat sulit untuk memperoleh pekerjaan baik yang disebabkan oleh kurangnya keahlian dan kemampuan anak yatim serta disebabkan oleh karakter anak yatim yang buruk, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya diharapkan mampu untuk memperbaiki kekurangan yang ada dalam diri anak yatim. Sehingga ketika anak yatim terjun dalam dunia kerja, mereka dapat beradaptasi dengan mudah serta mendapat kepercayaan yang kuat dari lembaga/perusahaan yang bersangkutan.

Mengingat pada persaingan pasar tenaga kerja pada masa sekarang yang sangat ketat, peserta didik dapat mengembangkansendiri keterampilan yang dipelajari di Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya, Manajemen Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya tidak melepaskan peserta didik begitu saja setelah selesai masa pendidikan dan pelatihan. Pihak manajemen MEC tetap memantau dan membantu peserta didik. Hal ini dilakukan MEC dengan mencari informasi-informasi lowongan pekerjaan dari lembaga/perusahaan mitra MEC.

Berdasarkan hasil wawancara kepada direktur Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya, peserta didik lulusan Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya mampu untuk memperoleh pekerjaan hanya dalam jangka 2-3 bulan setelah lulus dari Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya, bahkan pada tahun terakhir hanya dalam waktu 2 minggu lulusan Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya telah mendapatkan tempat kerja, baik pada perusahaan mitra ataupun bukan mitra. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya berperan besar dalam memandirikan anak yatim.

Hal yang demikian merupakan hasil dari usaha manajemen Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya dalam menanamkan keahlian dan keterampilan, serta karakter yang baik. Selain itu juga strategi Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya dalam membaca peluang di pasar tenaga kerja merupakan hal yang tidak kalah dalam berperan memandirikan anak yatim, meskipun berakibat pada kemungkinan perubahan bidang keahlian yang









