

DAMPAK PELATIHAN TERHADAP PEMAHAMAN BMT BAGI PENGURUS MASJID

Nurul Huda, Novarini, Purnama Putra, Yosi Mardoni, dan Desti Anggraini

Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

E-mail: pakhuda@yahoo.com ; nvrin207@yahoo.com ; wits4one@yahoo.com ;
yosimardoni@yahoo.com ; desti_anggraini@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to produce a model and training modules for the management mosque BMT competency-based so it can manage BMT in religious and professional. To create a BMT model and competency-based training modules using model analysis ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation). Participants in this study is a mosque caretaker district Senen. The data collection process by conducting a needs analysis survey directly to the mosque and then formed the prototype training modules and competency matrix. The module is implemented and measured by indicators of cognitive, affective, and psychomotor. Results showed that the average score dimensional cognitive, affective, and psychomotor before with after training has a significant difference, namely an increase in value between the average score before training after training.

Keywords : BMT, Mosque, Competency-Based Training Modules, ADDIE

PENDAHULUAN

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang dapat menurunkan angka kemiskinan secara tidak langsung. Hal ini sesuai juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh K.A Ishaq pada tahun 2003 mengenai "*Integrating Traditional Institutions in International Development: Revitalizing Zakat to Reduce Poverty in Muslim Societies*", bahwa salah satu penyebab utama kegagalan lembaga-lembaga pembangunan Internasional, termasuk kegagalan sejumlah negara berkembang dalam memerangi kemiskinan global karena mengabaikan nilai-nilai religius dan budaya lokal sebuah komunitas bangsa. Sehingga Ishaq (2003) merekomendasikan penggunaan instrumen pengentasan kemiskinan yang berbasis agama dan budaya lokal, yaitu lembaga keuangan mikro syariah.

Sebelum era 1990-an BMT banyak digerakkan oleh tokoh-tokoh masyarakat, aktivis-aktivis Masjid karena memang BMT tumbuh dari sana. Mulai 1993, lembaga nirlaba seperti Dompot *Dhuafa* (DD) mulai mengembangkan BMT. Menurut data dari Pinbuk, dalam beberapa tahun terakhir BMT selalu mengalami pertumbuhan sedikitnya 20%. Secara jumlah kelembagaan minimal 500 unit BMT baru berdiri di tahun 2009.

Meski demikian, harus diakui bahwa realitas dinamika BMT di lapangan tidak selalu bagus, bahkan ada BMT yang kemudian gagal, rugi dan kemudian mati, tidak berjalan lagi. Di antara yang menyebabkan gagalnya pengelolaan BMT tersebut menurut Aziz (2008), kurangnya persiapan sumber daya manusia (SDM) pengelola, baik dari sisi pengetahuan atau keterampilan dalam mengelola BMT, kedua lemahnya pengawasan pada pengelolaan, terutama manajemen dana dan kurangnya rasa memiliki pengelola BMT.

Aziz (2008) juga mengungkapkan bahwa permasalahan-permasalahan BMT tersebut dapat diatasi dengan menerapkan manajemen BMT yang diselenggarakan secara agamis dan

profesional. Hal ini berarti pembentukan BMT dikembalikan kepada Masjid sesuai dengan awal-awal terbentuknya BMT di Indonesia. Pada saat ini Pinbuk juga sedang mengembangkan BMT berbasis Masjid dan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pengurus Masjid. Pelatihan-pelatihan yang sudah dilakukan oleh Pinbuk tersebut belum memiliki sebuah model yang didasarkan pada hasil pengukuran kompetensi peserta pelatihan di lapangan.

Pelatihan berbasis kompetensi sudah muncul pada masa perang dunia ke-2. Para psikolog membuat kajian dan penyelidikan kaedah yang akan digunakan bagi latihan tentara atau militer. Setelah perang berakhir, program pelatihan ini diteruskan oleh ahli psikologi untuk menyelesaikan masalah instruksional di bidang pendidikan seperti Institute American (Reiser, 2001). Kegunaan pelatihan berbasis kompetensi terus berkembang dalam bidang pendidikan sehingga kini dalam bidang pendidikan dapat didefinisikan sebagai strategi, manfaat yang sistematis dan teknologi yang digunakan dengan tujuan untuk memudahkan pelajar menguasai obyektif yang dikehendaki (Molenda, Reigeluth, & Nelson, 2003; Hashim, 2006).

Berdasarkan data dan uraian diatas menunjukkan bahwa untuk membentuk manajemen BMT yang sesuai syariah dibutuhkan para pengurus BMT yang agamis dan memahami proses pembentukan BMT secara profesional. Kondisi ini sangat sesuai dengan para pengurus Masjid yang sudah memahami ajaran Islam atau disebut dengan agamis, namun belum profesional untuk mengelola BMT. Untuk itu para pengurus Masjid harus memperkuat kemampuan yang dimilikinya, salah satunya dengan pengembangan sumber daya insani pengurus Masjid dalam mengelola BMT. Terwujudnya para pengurus mesjid mengelola BMT yang agamis dan profesional melalui pelatihan BMT berbasis kompetensi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan dapat ditentukan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana profil aktivitas dan pengurus Masjid di wilayah Kecamatan Senen?
2. Bagaimana hasil evaluasi implementasi pelatihan pengelolaan BMT berbasis kompetensi bagi pengurus Masjid?

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi pelatihan dan pengelolaan BMT berbasis kompetensi bagi pengurus Masjid. Sedangkan tujuan khusus, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui profil aktivitas dan pengurus Masjid di wilayah Kecamatan Senen; dan
2. Mengetahui hasil evaluasi implementasi pelatihan pengelolaan BMT berbasis kompetensi bagi pengurus Masjid.

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan mengelola BMT berbasis kompetensi bagi para pengurus Masjid yang dapat disampaikan kepada jamaah atau masyarakat disekitar, sehingga terbentuk BMT yang dikelola secara agamis, profesional dan berbasis kompetensi.
2. Bagi pemerintah, terutama para penentu kebijakan Lembaga Keuangan Mikro, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menyusun langkah strategis dan operasional pengelolaan BMT berbasis kompetensi bagi pengurus Masjid secara agamis dan profesional.

TINJAUAN PUSTAKA

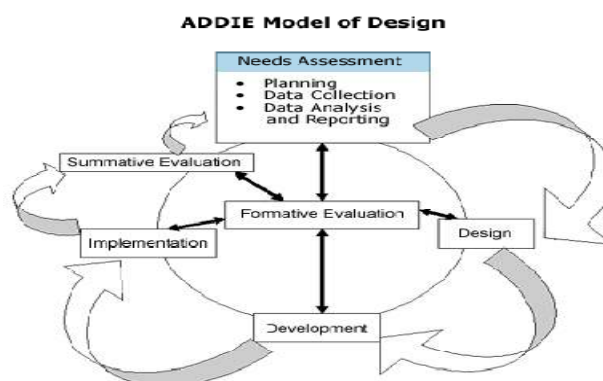
Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul mal* dan *baitut tamwil*. *Baitul mal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang *non profit*, seperti zakat, infak dan shodaqoh. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial (Djazuli:2002). Hal ini juga sesuai dengan fungsi BMT secara konseptual menurut Azis (2008). Fungsi *pertama* adalah *Baitut Tamwil* (Bait = Rumah, at-Tamwil = Pengembangan Harta) melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong

kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Fungsi *kedua* yaitu *Baitul Mal* (Bait = Rumah, Mal = harta) menerima titipan dana zakat, infaq dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Berdasarkan pemahaman mengenai pengertian BMT dan fungsi BMT yang diuraikan di atas, maka dapat diketahui bahwa *Baitul Mal wa Tamwil* (BMT) merupakan sebuah lembaga keuangan mikro yang berdasarkan prinsip syariah dalam rangka meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil.

Mangkuprawira (2003) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Moekijat (1991) mendefinisikan pelatihan merupakan usaha yang bertujuan untuk menyesuaikan seseorang dengan lingkungannya, baik itu lingkungan di luar pekerjaan, maupun lingkungan di dalamnya. Sementara pelatihan yang berbasis kompetensi sudah muncul pada masa perang dunia ke-2. Para psikolog membuat kajian dan penyelidikan kaedah yang akan digunakan bagi latihan tentara atau militer. Setelah perang berakhir, program pelatihan ini diteruskan oleh ahli psikologi untuk menyelesaikan masalah instruksional di bidang pendidikan seperti Institute American (Reiser, 2001). Kegunaan pelatihan berbasis kompetensi terus berkembang dalam bidang pendidikan sehingga kini dalam bidang pendidikan dapat didefinisikan sebagai strategi, manfaat yang sistematis dan teknologi yang digunakan dengan tujuan untuk memudahkan pelajar menguasai obyektif yang dikehendaki (Molenda, Reigeluth, & Nelson, 2003; Hashim, 2006).

Efektifitas dari suatu pelatihan baik pelatihan untuk karyawan suatu perusahaan maupun sekelompok individu masyarakat dapat diketahui dengan melakukan evaluasi terhadap pelatihan tersebut. Melakukan evaluasi terhadap pelatihan akan dapat diketahui perubahan pemahaman peserta pelatihan antara sebelum dengan sesudah pelatihan. Penelitian ini menggunakan konsep evaluasi pelatihan berdasarkan model ADDIE. Model ADDIE merupakan kependekan dari *Analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation*. Sesuai dengan namanya, model ini memiliki lima fase yaitu analisis (*analysis*), perancangan (*Design*), pembangunan (*Development*), penerapan (*Implementation*), dan evaluasi (*Evaluation*). Menurut Shelton dan Saltsman (2008), model ADDIE ini merupakan model perancangan pembelajaran generik yang menyediakan sebuah proses terorganisasi dalam pembangunan bahan-bahan pembelajaran yang dapat digunakan baik untuk pembelajaran tradisional (tatap muka di kelas) maupun pembelajaran *online*. Peterson (2003) menyimpulkan bahwa model ADDIE adalah kerangka kerja sederhana yang berguna untuk merancang pembelajaran dimana prosesnya dapat diterapkan dalam berbagai pengaturan karena strukturnya yang umum.



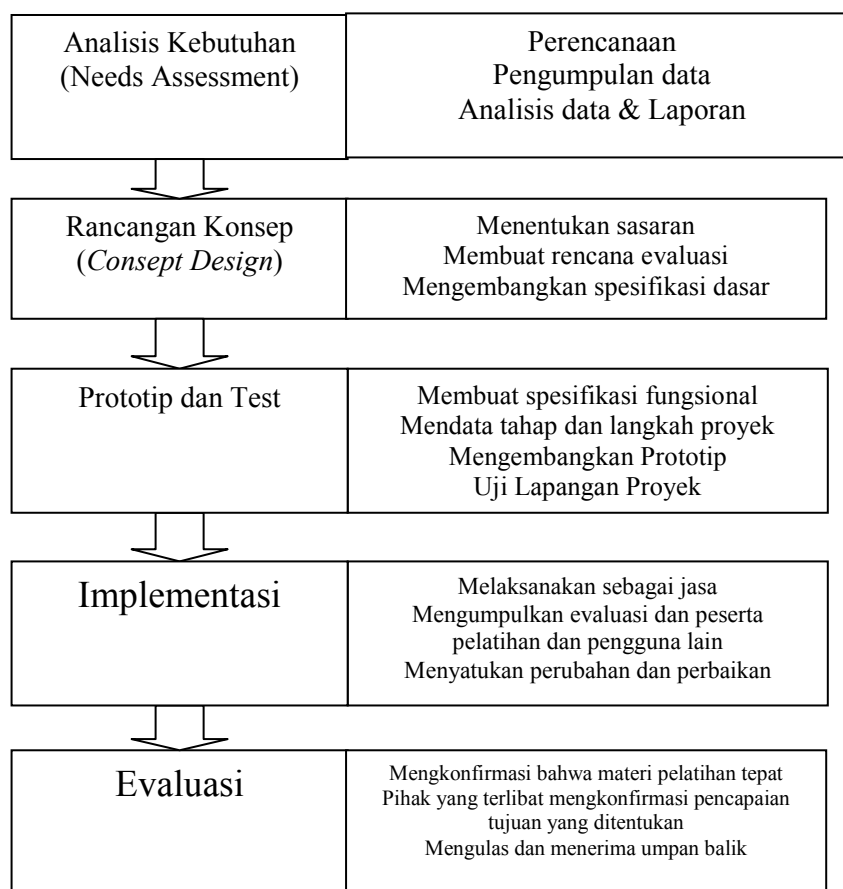
Gambar 1: Model ADDIE

METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pengurus-pengurus Masjid di Kecamatan Senen sesuai dengan data yang diterbitkan Departemen Agama. Jumlah Masjid dari 4 kelurahan adalah sebanyak 39 Masjid.

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2011 hingga November 2011. Sedangkan tempat melakukan pelatihan yaitu PSKTTI-UI Salemba, Masjid Arief Rahman Hakim Salemba dan Beberapa Masjid yang menjadi objek penelitian.

Sedangkan Model pelatihan berbasis kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model ADDIE. Langkah yang akan diambil berdasarkan gambar model ADDIE diatas adalah melakukan analisis kebutuhan, mengembangkan rancangan standar kompetensi pengurus Masjid dalam pengelolaan dan pembentukan BMT, menyusun prototip modul pelatihan, dan melaksanakan pelatihan awal. Hasil dari pelatihan awal akan diberikan kepada peserta pelatihan untuk diimplementasikan dan dievaluasi lebih lanjut. Seperti terlihat pada gambar 2 berikut :

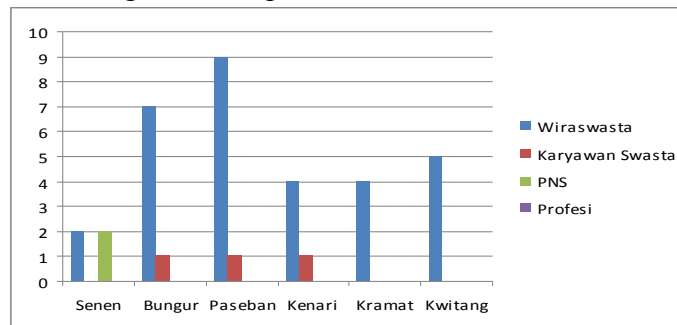


Gambar 2 : Langkah-langkah Model ADDIE

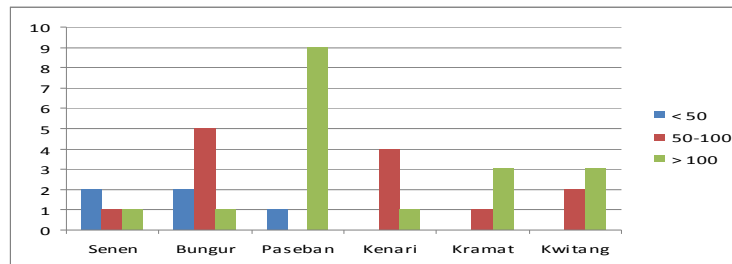
Proses pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survey ke Masjid-Masjid se-Kecamatan Senen dari 4 Kelurahan. Survey tersebut dibutuhkan untuk mendapatkan data analisis kebutuhan. Kemudian peneliti melakukan pelatihan sebagai implementasi modul pelatihan yang sudah dirancang. Para peserta pelatihan yang merupakan pengurus Masjid diberikan kuesioner sebelum dan setelah pelatihan sebagai evaluasi dari pelatihan yang sudah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

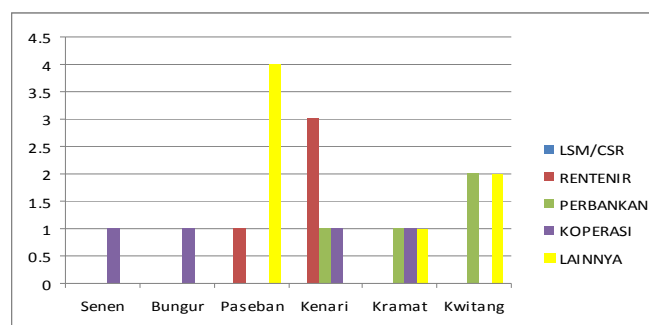
Berdasarkan data dari Departemen Agama RI jumlah Masjid yang terdaftar di Departemen Agama untuk Kecamatan Senen Kotamadya Jakarta Pusat adalah sebanyak 39 Masjid. Setelah dilakukan survey, ada 2 Masjid yang terdata dua kali oleh Depag, yaitu Masjid Mas Agung di Kelurahan Kwitang dan Masjid Al Muaawanah di Kelurahan Kenari, sehingga sebanyak 38 Masjid yang diambil datanya. Dari 38 Masjid tersebut hanya sebanyak 36 Masjid yang dapat diperoleh datanya. 2 Masjid yang tidak diambil datanya disebabkan sebagai berikut: 1) Masjid Nurul Falah di Kelurahan Paseban, karena adanya kendala teknis; dan 2) Masjid Al Mujahidin di Kelurahan Kenari, karena Masjid berdasarkan sumber data tidak ditemukan, hanya terdapat sebuah gereja. Berikut ini adalah grafik interpretasi data:



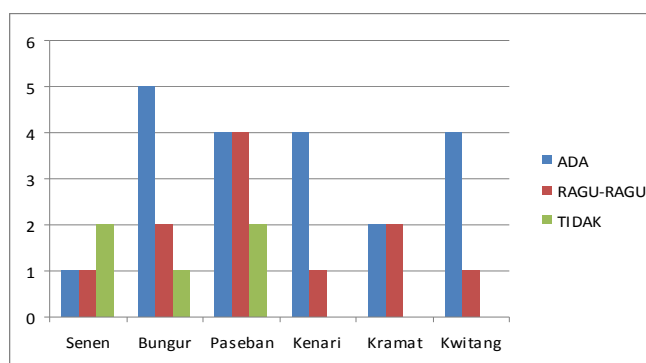
Gambar 3. Jumlah Masjid Berdasarkan Mayoritas Pekerjaan Masyarakat di Sekitar Masjid



Gambar 4. Jumlah Masjid Berdasarkan Jumlah Kepala Keluarga (KK) di Sekitar Masjid



Gambar 5. Jumlah Masjid Berdasarkan Sumber Dana Masyarakat Untuk Memperoleh Dana Tambahan Modal/Pinjaman.



Gambar 6. Jumlah Masjid Berdasarkan Keinginan Masjid Mendirikan Lembaga Koperasi Syariah/BMT

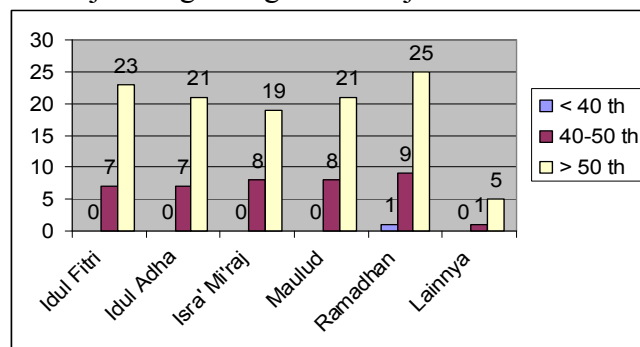
Pada gambar 3, terlihat bahwa sebanyak 31 Masjid atau sebesar 86,11% memiliki mayoritas pekerjaan masyarakat disekitar Masjid adalah wiraswasta. Sebanyak 3 Masjid atau sebesar 8,33% memiliki mayoritas pekerjaan masyarakat di sekitar Masjid adalah karyawan swasta. Sementara sebanyak 2 Masjid atau sebesar 5,56% memiliki mayoritas pekerjaan masyarakat di sekitar Masjid adalah sebagai PNS. Hasil ini memperkuat hasil olahan data sebelumnya, bahwa Masjid-Masjid di Kecamatan Senen memiliki potensi yang cukup besar dalam pengembangan lembaga keuangan mikro syariah/Koperasi Syariah/BMT. Sementara gambar 4 menunjukkan bahwa sebanyak 5 Masjid atau sebesar 13,89% memiliki jumlah Kepala Keluarga (KK) di sekitar Masjid kurang dari 50 KK. Sebanyak 13 Masjid atau sebesar 36,11% memiliki jumlah KK disekitar Masjid antara 50-100 KK. Sementara sebanyak 18 Masjid atau sebesar 50% memiliki jumlah KK lebih dari 100 KK disekitar Masjid. Terlihat bahwa jumlah KK yang ada sekitar Masjid se-Kecamatan Senen cukup besar dan potensi bagi Masjid-Masjid tersebut untuk membentuk BMT/Koperasi Syariah.

Terkait dengan ketersediaan lembaga keuangan mikro yang tidak berbasis Masjid disekitar Masjid se-Kecamatan Senen, sebanyak 6 Masjid atau sebesar 16,67% ada tersedia lembaga keuangan mikro di sekitar Masjid yang tidak berbasis Masjid. Sementara sebanyak 30 Masjid atau sebesar 83,33% di lingkungan sekitarnya tidak memiliki lembaga keuangan mikro yang tidak berbasis Masjid. Berdasarkan gambar 5 dapat diketahui bahwa sebanyak 4 Masjid atau sebesar 11,11% masyarakat disekitar Masjid memiliki sumber dana dari rentenir untuk memperoleh tambahan modal/pinjaman. Sebanyak 4 Masjid atau sebesar 11,11% masyarakat disekitar Masjid memiliki sumber dana dari perbankan. Sementara sebanyak 4 Masjid atau sebesar 11,11% masyarakat disekitar Masjid memiliki sumber dana dari koperasi. Berdasarkan hasil olahan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas masyarakat di sekitar Masjid-Masjid se-Kecamatan Senen menerima sumber dana dari lainnya untuk memperoleh tambahan modal/pinjaman yaitu sebanyak 7 Masjid atau sebesar 19,44%. Sumber dana lainnya ini berupa sumber dana yang dimiliki masyarakat sendiri berupa mandiri, dana dari Kelurahan, dan pegadaian. Sementara sebanyak 17 Masjid tidak memiliki sumber dana untuk mendapatkan tambahan modal.

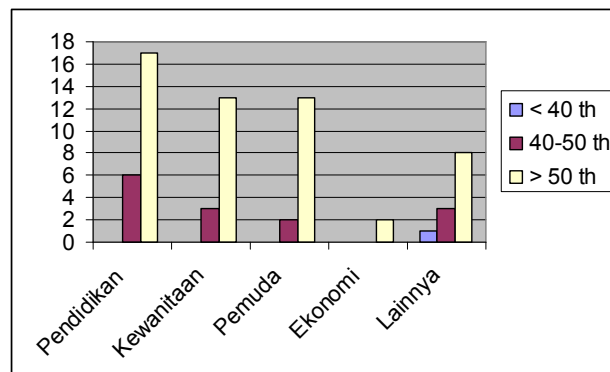
Untuk melihat potensi modal awal bagi Masjid dalam membentuk lembaga keuangan mikro syariah/BMT/ Koperasi Syariah adalah ketersediaan pengusaha sukses sekitar Masjid. terdapat sebanyak 19 Masjid atau sebesar 52,78% disekitar Masjid memiliki pengusaha sukses. Hal ini menunjukkan semua kelurahan di Kecamatan Senen memiliki pengusaha sukses disekitar Masjidnya. Sementara sebanyak 17 Masjid atau sebesar 47,22% tidak memiliki pengusaha sukses di sekitar Masjid. Selain itu sebesar 100% Masjid-Masjid yang didata di Kecamatan Senen belum memiliki lembaga keuangan mikro syariah berbasis Masjid. Hasil ini menunjukkan potensi yang cukup besar untuk melaksanakan program Ipteks bagi Masyarakat di Kecamatan Senen. Dari

100% Masjid yang tidak memiliki lembaga keuangan mikro syariah berbasis Masjid di Kecamatan Senen, hanya sebanyak 20 Masjid atau sebesar 55,56% yang mempunyai keinginan membentuk BMT/Lembaga Keuangan Mikro Syariah berbasis Masjid, hal ini terlihat dari gambar 6. Sebanyak 11 Masjid atau sebesar 30,56% masih ragu-ragu untuk berkeinginan mendirikan lembaga koperasi syariah/BMT, dan sebanyak 5 Masjid atau sebesar 13,89% tidak mempunyai keinginan untuk mendirikan lembaga koperasi syariah/BMT berbasis Masjid. Dari 20 Masjid yang bersedia tersebut, hanya sebanyak 19 Masjid yang bersedia dibentuk dalam tahun ini, 1 Masjid tidak bersedia adalah Masjid Al Arief di Kelurahan Senen Kecamatan Senen, karena bangunan Masjidnya sedang dalam renovasi. Secara makro, maka program IBM ini dapat dilaksanakan di Kecamatan Senen.

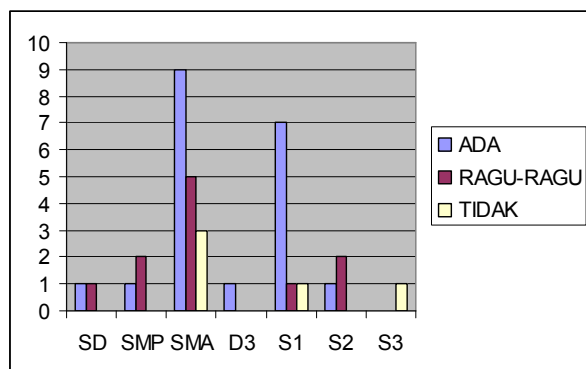
Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan analisis *crosstab* dari program SPSS, maka dapat diketahui keterkaitan hasil dari data profil-profil Masjid diatas sebagai berikut. Pada gambar 7, terlihat bahwa umur ketua Masjid dibawah 40 tahun, kegiatan hari besar Islam tidak banyak hanya mengadakan kegiatan selama bulan Ramadhan. Sementara umur ketua Masjid diantara 40 sampai 50 tahun, jumlah kegiatan Hari Besar Islam ada mengadakan kegiatan tapi belum terlalu banyak. Sedangkan umur ketua Masjid diatas 50 tahun, Masjid yang dipimpinnya memiliki kegiatan hari besar Islam yang sangat banyak. Hasil ini menunjukkan bahwa umur ketua Masjid memiliki hubungan positif dengan jumlah kegiatan hari besar Islam. Pada gambar 8, menunjukkan bahwa umur ketua Masjid yang lebih dari 50 tahun, Masjid yang diurus oleh ketua Masjid tersebut memiliki unit kegiatan yang lebih banyak. Sementara yang berumur dibawah 40 tahun hanya memiliki 1 unit kegiatan Masjid. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara tingkat umur ketua Masjid dengan kegiatan Masjid.



Gambar 7. Hubungan Umur Ketua Masjid dengan Kegiatan Hari Besar Islam

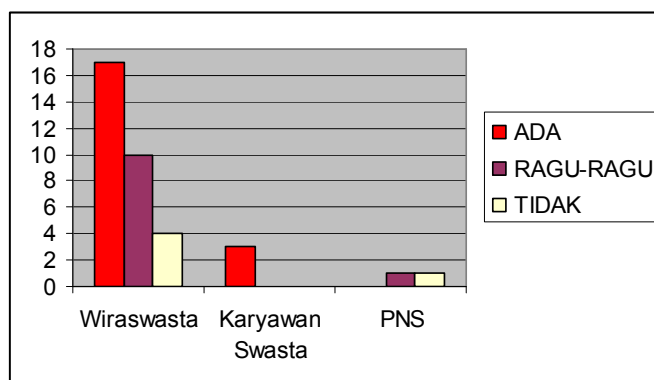


Gambar 8. Hubungan Umur Ketua Masjid dengan Unit Yang Dimiliki Masjid



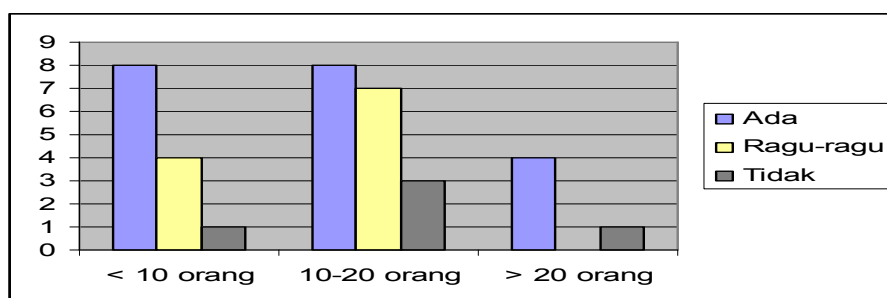
Gambar 9. Hubungan Pendidikan Ketua Masjid dengan Keinginan Mendirikan BMT

Berdasarkan gambar 9, terlihat bahwa Masjid yang berkeinginan mendirikan BMT/Koperasi Syariah adalah Masjid yang memiliki ketua Masjid berpendidikan dari SD sampai S2. Terlihat juga mayoritas ketua Masjid yang berpendidikan tingkat SMA dan S1 memiliki keinginan untuk mendirikan BMT/Koperasi Syariah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keinginan untuk mendirikan BMT/Koperasi Syariah tidak ditentukan oleh tingkat pendidikan pengurus Masjid.



Gambar 10. Hubungan Mayoritas Pekerjaan Masyarakat dengan Keinginan Membentuk BMT

Gambar 10 menunjukkan Masjid yang memiliki masyarakat sekitarnya mayoritas bekerja sebagai wiraswasta, Masjidnya memiliki keinginan membentuk BMT/Koperasi Syariah, dan ada juga yang masih ragu-ragu, serta tidak memiliki keinginan untuk membentuk atau mendirikan BMT/Koperasi Syariah. Mayoritas masyarakat yang bekerja sebagai karyawan swasta, para pengurus Masjid di daerah sekitar tersebut memiliki keinginan untuk membentuk atau mendirikan BMT/Koperasi Syariah. Sementara mayoritas masyarakat sekitar Masjid bekerja sebagai PNS belum ada keinginan dan masih ragu-ragu untuk membentuk atau mendirikan BMT/Koperasi Syariah. Hasil ini memperlihatkan, bahwa jenis pekerjaan yang dimiliki masyarakat sekitar Masjid menentukan keinginan pembentukan BMT/Koperasi Syariah di Masjid.



Gambar 11 Hubungan Jumlah Pengurus Masjid dengan Keinginan Membentuk BMT

Berdasarkan gambar 11, terlihat bahwa Masjid yang memiliki jumlah pengurus kurang dari 10 orang memiliki keinginan untuk mendirikan BMT/Koperasi Syariah sebanyak 8 Masjid atau sebesar 22,22%. Sementara yang memiliki jumlah pengurus antara 10 sampai 20 orang dan memiliki keinginan untuk membentuk BMT/Koperasi Syariah adalah sebanyak 8 Masjid atau sebesar 22,22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk mendirikan BMT/Koperasi Syariah tidak saja berasal dari Masjid yang memiliki jumlah pengurus yang banyak tetapi juga yang hanya memiliki jumlah pengurus kurang dari 10 orang.

Setelah mengetahui kondisi calon peserta pelatihan, maka tahap berikutnya melakukan pelatihan mengenai BMT. Setelah melakukan pelatihan, maka tahap berikutnya adalah mengukur indikator luarnya atau melakukan evaluasi. Hasil pengukuran yang dilakukan oleh tim peneliti adalah sebagai berikut:

Dimensi Kognitif

Untuk mengetahui dimensi kognitif yang merupakan dimensi tingkat pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan, maka peserta pelatihan diberikan kuesioner sebelum dan setelah pelatihan. Pada dimensi kognitif, terdapat 11 pertanyaan yang diajukan kepada peserta pelatihan, dimulai dari butir pertanyaan no 1 sampai 11. Pada tabel 1, terlihat total score 34 lebih banyak dari yang lain yaitu sebesar 12,5%. Total score 34 menunjukkan pengetahuan peserta mengenai pengelolaan BMT berbasis kompetensi masih kurang. Total score tertinggi yaitu sebesar 44 hanya diperoleh 1 orang atau sebesar 4,2%. Berdasarkan tabel 1, menunjukkan score terendah sebesar 34 dan diperoleh 1 orang peserta atau sebesar 4,2%. Total score tertinggi sebesar 49 diperoleh 1 orang atau sebesar 4,2%. Score yang paling banyak diperoleh peserta setelah pelatihan adalah sebesar 44, diperoleh 11 orang atau 45,8%. Hasil yang ditunjukkan tabel 2 terlihat bahwa ada perubahan dimensi kognitif yang menunjukkan tingkat pengetahuan peserta sebelum dengan sesudah pelatihan. Untuk mengetahui perbedaan tersebut signifikan, maka dilakukan uji beda.

Tabel 1. Dimensi Kognitif Sebelum Pelatihan
Kognitif Pra

Total score	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11.00	1	4.2	4.2	4.2
22.00	1	4.2	4.2	8.3
23.00	1	4.2	4.2	12.5
25.00	1	4.2	4.2	16.7
28.00	1	4.2	4.2	20.8
29.00	2	8.3	8.3	29.2
30.00	1	4.2	4.2	33.3
31.00	1	4.2	4.2	37.5
32.00	2	8.3	8.3	45.8
33.00	1	4.2	4.2	50.0
34.00	3	12.5	12.5	62.5
36.00	2	8.3	8.3	70.8
37.00	2	8.3	8.3	79.2
38.00	1	4.2	4.2	83.3
39.00	1	4.2	4.2	87.5
40.00	1	4.2	4.2	91.7
42.00	1	4.2	4.2	95.8
44.00	1	4.2	4.2	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Tabel 2. Dimensi Kognitif Setelah Pelatihan Kognitif Post

Total score	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 34.00	1	4.2	4.2	4.2
36.00	1	4.2	4.2	8.3
37.00	2	8.3	8.3	16.7
38.00	1	4.2	4.2	20.8
40.00	1	4.2	4.2	25.0
41.00	1	4.2	4.2	29.2
42.00	1	4.2	4.2	33.3
44.00	11	45.8	45.8	79.2
45.00	2	8.3	8.3	87.5
47.00	2	8.3	8.3	95.8
49.00	1	4.2	4.2	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Tabel 3. Rata-rata Score Kognitif Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Group Statistics					
	Pra Post	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Score kognitif	.00	24	32.3333	7.20909	1.47155
	1.00	24	42.5833	3.75229	.76593

Tabel 3 menunjukkan rata-rata score yang diperoleh sebelum pelatihan adalah sebesar 32,33. Sementara rata-rata score setelah pelatihan adalah sebesar 42,58. Hal ini menunjukkan ada peningkatan nilai score peserta mengenai pengetahuan BMT sebelum dengan setelah pelatihan. Berdasarkan hasil output SPSS, terlihat nilai F hitung levene test sebesar 4.758 dengan probabilitas 0.034, karena probabilitas < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa total score sebelum dengan setelah pelatihan memiliki variance yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara score sebelum dengan setelah pelatihan. Hasil ini juga menunjukkan ada peningkatan pengetahuan peserta pelatihan mengenai pengelolaan BMT berbasis kompetensi setelah mengikuti pelatihan pengelolaan BMT berbasis kompetensi bagi para pengurus mesjid.

Dimensi Afektif

Indikator kedua pada tahap evaluasi dari implementasi matriks kompetensi adalah dimensi afektif. Dimensi afektif menunjukkan perubahan sikap para peserta pelatihan sebelum dengan setelah pelatihan. Untuk mengetahui dimensi aktif, maka tim pengabdian mengajukan 3 pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi afektif, dimulai dari butir pertanyaan nomor 12 sampai 14. Berdasarkan tabel 5 di bawah, terlihat bahwa total score terendah untuk dimensi afektif sebelum pelatihan adalah 3 yang diperoleh peserta sebanyak 2 orang atau sebesar 8,3%. Total score tertinggi adalah 15 yang diperoleh sebanyak 4 peserta atau sebesar 16,7%. Sementara total score yang paling banyak diperoleh adalah total score 12 yang diperoleh sebanyak 10 orang peserta atau sebesar 41,7%.

Tabel 4. Uji beda Dimensi Kognitif

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
Score kognitif	Equal variances assumed	4.758	.034	-6.179	46	.000	-10.25000	1.65895	-13.58929	-6.91071	
	Equal variances not assumed			-6.179	34.610	.000	-10.25000	1.65895	-13.61920	-6.88080	

Tabel 5. Total Score Dimensi Afektif Sebelum Pelatihan Afektif Pra

Total score	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	8.3	8.3	8.3
9.00	3	12.5	12.5	20.8
10.00	1	4.2	4.2	25.0
11.00	1	4.2	4.2	29.2
12.00	10	41.7	41.7	70.8
13.00	1	4.2	4.2	75.0
14.00	2	8.3	8.3	83.3
15.00	4	16.7	16.7	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6 di bawah ini, terlihat bahwa total score terendah setelah pelatihan adalah 9 yang diperoleh sebanyak 1 orang atau sebesar 4,2%. Total score tertinggi sebesar 15 point dan diperoleh paling banyak oleh peserta pelatihan yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 45,8%. Dari angka-angka pada tabel 6 tersebut, terlihat ada perbedaan dengan angka-angka pada tabel 7. Untuk mengetahui perbedaan yang terjadi signifikan, maka dilakukan penghitungan uji beda dimensi afektif antara sebelum dengan setelah pelatihan. Tabel 8 di bawah, menunjukkan bahwa rata-rata score dimensi afektif mengenai sikap peserta yang tertarik pada pengelolaan BMT agamis dan professional sebelum pelatihan adalah sebesar 11,4583. Sementara rata-rata score setelah pelatihan sebesar 13,5833. Keadaan tersebut memperlihatkan ada perbedaan rata-rata score dan juga ada peningkatan nilai score dimensi afektif mengenai sikap peserta terhadap ketertarikan pengelolaan BMT agamis dan professional.

Tabel 6. Total Score Dimensi Afektif Setelah Pelatihan Afektif Post

Total Score	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 9.00	1	4.2	4.2	4.2
12.00	7	29.2	29.2	33.3
13.00	2	8.3	8.3	41.7
14.00	3	12.5	12.5	54.2
15.00	11	45.8	45.8	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Tabel 7. Rata-rata Score Afektif Sebelum dan Setelah Pelatihan

Group Statistics					
	Pra Post	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total score afektif	.00	24	11.4583	3.17571	.64824
	1.00	24	13.5833	1.63964	.33469

Tabel 8. Uji Beda Dimensi Afektif

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
Total score afektif	Equal variances assumed	2.551	.117	-2.913	46	.006	-2.12500	.72954	-3.59349	-.65651	
	Equal variances not assumed			-2.913	34.449	.006	-2.12500	.72954	-3.60690	-.64310	

Tabel 9. Total Score Dimensi Psikomotor
Psikomotor Pra

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10.00	1	4.2	4.2	4.2
11.00	1	4.2	4.2	8.3
12.00	5	20.8	20.8	29.2
16.00	10	41.7	41.7	70.8
17.00	1	4.2	4.2	75.0
18.00	2	8.3	8.3	83.3
19.00	1	4.2	4.2	87.5
20.00	3	12.5	12.5	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 9 diatas, terlihat output SPSS bahwa F hitung levene test sebesar 2.551 dengan probabilitas 0.117 karena probabilitas > 0.05 maka analisis uji beda t-test harus menggunakan asumsi equal variance assumed. Dari output SPSS terlihat bahwa nilai t pada equal variance assumed adalah 2.913 dengan probabilitas signifikansi 0.006 (two tail). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata score dimensi afektif memiliki perbedaan yang signifikan antara sebelum dan setelah pelatihan. Hasil ini juga dapat disimpulkan bahwa ada perubahan sikap dan ketertarikan peserta pelatihan sebelum dengan setelah pelatihan. Pada sebelum pelatihan masih ada peserta yang bersikap kurang tertarik pada pengelolaan BMT berbasis kompetensi. Sementara setelah pelatihan semua peserta memiliki ketertarikan dengan pengelolaan BMT berbasis kompetensi.

Dimensi Psikomotor

Dimensi psikomotor merupakan dimensi yang menggambarkan keterampilan peserta pelatihan. Keterampilan tersebut berupa adanya keinginan peserta mengelola BMT berdasarkan matriks pengelolaan BMT berbasis kompetensi. Ada 4 pertanyaan dimulai dari pertanyaan nomor 15 sampai 18. Berdasarkan tabel 10, terlihat bahwa total score terendah sebelum pelatihan untuk dimensi psikomotor adalah sebesar 10 point dan diperoleh sebanyak 1 orang atau sebesar 4,2%. Nilai score tertinggi adalah sebesar 20 point yang diperoleh sebanyak 3 orang atau sebesar 12,5%.

Sementara nilai score yang paling banyak diperoleh peserta sebelum mengikuti pelatihan adalah 16 point yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 41,7%.

Tabel 11 menunjukkan nilai score terendah yang diperoleh peserta untuk dimensi psikomotor adalah 13 point yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 8,3%. Nilai score tertinggi adalah 20 point diperoleh sebanyak 8 orang atau sebesar 33,3%. Nilai score 16 juga banyak diperoleh peserta yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 33,3%. Berdasarkan angka-angka score di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa ada perbedaan total score yang diperoleh peserta sebelum dengan setelah mengikuti pelatihan. Hal ini lebih jelas terlihat dari rata-rata score dimensi psikomotor sebelum dan setelah pelatihan sebagai berikut. Pada tabel 12, terlihat bahwa rata-rata score peserta sebelum mengikuti pelatihan untuk dimensi psikomotor yang menjelaskan keterampilan peserta dalam mengelola BMT berbasis kompetensi adalah sebesar 15,5417 point. Sementara rata-rata nilai score peserta setelah mengikuti pelatihan pengelolaan BMT berbasis kompetensi untuk dimensi psikomotor mengalami peningkatan yaitu menjadi 17,5833 point. Rata-rata score tersebut memiliki perbedaan dan juga mengalami peningkatan. Untuk mengetahui signifikansi perbedaan dan peningkatan tersebut, maka dilakukan uji beda dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 10. Total Score Dimensi Psikomotor Setelah Pelatihan
Psikomotor Post

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 13.00	2	8.3	8.3	8.3
16.00	8	33.3	33.3	41.7
17.00	1	4.2	4.2	45.8
18.00	4	16.7	16.7	62.5
19.00	1	4.2	4.2	66.7
20.00	8	33.3	33.3	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Tabel 11. Rata-rata Score Dimensi Psikomotor Sebelum dan Setelah Pelatihan

Group Statistics					
	Pra Post	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Score Psikomotor	.00	24	15.5417	2.96324	.60487
	1.00	24	17.5833	2.20507	.45011

Tabel 12. Uji Beda Dimensi Psikomotor

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
Score Psikomotor	Equal variances assumed	1.093	.301	-2.708	46	.009	-2.04167	.75396	-3.55932	-.52401
	Equal variances not assumed			-2.708	42.495	.010	-2.04167	.75396	-3.56271	-.52063

Hasil pengolahan data mengenai uji beda score dimensi psikomotor sebelum dengan setelah pelatihan ditunjukkan pada tabel 13. Nilai F hitung *levене test* sebesar 1.093 dengan probabilitas 0.301, karena probabilitas > 0.05 , maka analisis uji beda t-test menggunakan asumsi *equal variance assumed*. Dari output SPSS pada tabel 13 di atas, terlihat bahwa nilai t pada *equal variance assumed* adalah 2.708 dengan probabilitas signifikansi 0.009 (two tail). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa perbedaan dan peningkatan rata-rata nilai score dimensi psikomotor peserta pelatihan sebelum dengan setelah pelatihan adalah signifikan. Menunjukkan bahwa matriks kompetensi pengelolaan BMT yang diimplementasikan dalam bentuk pelatihan dapat meningkatkan keterampilan peserta dalam membentuk dan mengelola BMT berbasis kompetensi yang akan menghasilkan manajemen agamis dan profesional.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan

1. Berdasarkan hasil olahan data mengenai profil pengurus Masjid, maka dapat disimpulkan bahwa pengurus-pengurus Masjid yang tersebar di 6 Kelurahan Kecamatan Senen memiliki potensi untuk mendirikan dan mengembangkan BMT berbasis kompetensi secara agamis serta profesional.
2. Pada hasil evaluasi implementasi pelatihan terlihat semua dimensi sebagai indikator pengukuran yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor mengalami perbedaan yang signifikan antara rata-rata score sebelum pelatihan dengan setelah pelatihan. Peserta pelatihan mengalami peningkatan dalam pengetahuan, sikap, dan keterampilan mengenai pengelolaan BMT setelah mengikuti pelatihan BMT berbasis kompetensi.

Saran dari hasil penelitian ini adalah : 1) perlu adanya tindak lanjut setelah memberikan pelatihan kepada pengurus Masjid berupa pendampingan dalam pembentukan BMT di Masjid ; 2) Perlu mengimplementasikan pelatihan berbasis kompetensi ini lebih banyak lagi kepada pengurus Masjid yang tidak saja di Jakarta tapi seluruh Masjid di Indonesia melalui Dewan Masjid Indonesia (penjajakan sudah dilakukan)

DAFTAR PUSTAKA

- A Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A. Djazuli. 2002. *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- A. R. Reiser, 2001. *A history of instructional design and technology : Part II : A History of instructional design*. Diperolehi pada 6 Januari 2011, sumber dari <http://www.aect.org/pdf/etr&d/4902/4902-04.pdf>
- Amin Aziz . 2008. *The Power of Al Fatihah*. Jakarta : Pinbuk Press & MAA Institute
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- C.Peterson, 2003. *Bringing ADDIE to Life: Instructional Design at its Best*. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*. Vol 12. No 3. Hal 227-241. Diperoleh tanggal 20 Februari 2011 pada <http://www.csupomona.edu/~dolce/pdf/peterson.pdf>
- Gary Dessler. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- John M. Ivancevich, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta: Erlangga.
- K Shelton. and Slatsman, G. (2008). *Applying the ADDIE Model to Online Instruction*. Dalam Lawrence A. Tomei (Ed.), *Adapting Information and Communication Technologies for Effective Education*. Hal 41-58. Robert Morris University, USA. Diperoleh tanggal 20 Februari 2011 pada <http://elearning.bahcesehir.edu.tr/coursecontent/SE5301%20ITSM/Applying%20the%20ADDIE%20Model%20to%20Online%20Instruction.pdf>
- K.A Ishaq. 2003. *Integrating Traditional Institution in International Development: Revitalizing Zakat to Reduce Poverty in Muslim Societies*. PhD Disertation university of Oregon, USA

- L. W. Anderson , & Krathwohd, D R eds. 2001. *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman
- Molenda. 2003. *In Search of the Elusive ADDIE Model*. Diperoleh tanggal 20 Februari 2011 <http://www.comp.dit.ie/dgordon/Courses/ILT/ILT0004/InSearchofElusiveADDIE.pdf>
- Moekijat.1991.*MANajemen Personalia dan SDM*. Bandung : Mandar Maju
- R.L Mathis,. & Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Tb. Syafri Mangkuprawira.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Youngmin Lee. 2006. *Applying the ADDIE Instructional Design Model to Multimedia Rich Project-Based Learning Experiences in The Korean Classroom*. Diperoleh pada 7 Januari 2011, sumber dari <http://www.emporia.edu/idt/graduateprojects/spring06/ LeeYoungmin/ Lee.pdf>
- Yusup Hashim. 2006. *Penggunaan Teknologi Instruksional dalam Kurikulum dan Instruksi*. Diperolehi pada 7 Januari 2011, sumber dari <http://yusuphashim.blogspot.com/2006/12/penggunaan-teknologi-instruksional.html>