PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI UNTUK TIM PENGEMBANG PESANTREN RAMAH ANAK

DISERTASI

ALBERT
NIM: 32122009

PROMOTOR

1. **Prof. Dr. Zulfani Sesmiarni,M.pd**
2. **Dr.H.Arman Husni, Lc,MA**

PROGRAM DOKTOR
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UIN SJECH M. DJAMIL DJAMBEK
BUKITTINGGI

2024

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : https://ftik.uinbukittinggi.ac.id | Email : ftik@uinbukittinggi.ac.id

Lembar Persetujuan Ujian Terbuka Disertasi

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI

Promotor	Co-Promotor
(Prof.Dr.Zulfani Sesmiarni,M.Pd)	(Dr.H.Arman Husni,Lc,M.Ag)
Tanggal:	Tanggal:

Ketua Prodi S3 PAI

Dr. Wedra Aprison, M.Ag.

Mengetahui,
Dekan FTIK

Dr. Junaidi, S,Ag.,M.Pd.
Tanggal:

Nama :
No. Registrasi :
Angkatan :

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI ----------i
DAFTAR TABEL ----------v
DAFTAR GAMBAR ----------vi
DAFTAR LAMPIRAN ----------vii
ABSTRAK DALAM BAHASA INDONESIA ----------ix
ABSTRAK DALAM BAHASA INGGRIS ----------x

BAB I. PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang ----------1
1.2 Masalah ----------12
1.2.1 Identifikasi Masalah ----------12
1.2.2 Rumusan Masalah ----------12
1.3 Tujuan Penelitian ----------13
1.4 Manfaat Penelitian ----------.13
1.4.1 Manfaat Akademis ----------13
1.4.2 Manfaat Praktis ----------13
1.5 Definisi Istilah Istilah Penting ----------14

BAB II. TEORI DAN LITERATUR REVIEW
2.1 Kerangka Teori ----------17
2.1.1 Konsep Pendidikan Pesantren ----------17
2.1.1.1 Pengertian Pesantren ----------16
2.1.1.2 Landasan Pendidikan Pesantren ----------19
2.1.1.3 Esensi dan Karakteristik Pendidikan Pesantren ----------28
2.1.1.4 Kurikulum Pendidikan Pesantren ----------29
2.1.2 Pesantren Ramah Anak (PRA) ----------31
2.1.2.1 Konsep PRA ----------31
2.1.2.2 Indikator dan Komponen PRA ----------36
2.1.2.3 Implementasi Program Ramah Anak di Pesantren ----------36
2.1.3 Kompetensi dan Peningkatan Kompetensi ----------40
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi ----------40
2.1.3.2 Peningkatan Kompetensi ----------42
2.1.4 Pelatihan ----------46
2.1.4.1 Pengertian Pelatihan ----------46
2.1.4.2 Manfaat Pelatihan ----------47
2.1.4.3 Dasar Pendidikan dan Pelatihan ----------51
2.1.5 Model Peatihan Berbasis Kompetensi (PBK) ----------56
2.1.5.1 Konsep PBK ----------56
2.1.5.2 Kriteria Pelatihan Berbasis Kompetensi ----------59
2.1.6 Model PBK PE-ADI ----------63
2.1.6.1. Dasar Pengembangan PBK PE-ADI ----------63
2.1.6.2. Karakteristik Model PBK PE-ADI ----------64

2.2 Literature Review ----------64
2.3 Kerangka Berfikir ----------70

2.4 Skema Alur Penelitian ----------72

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian ----------77
3.2 Tahap Pengembangan ADDIE ----------77
3.2.1 Tahap Analisis ----------77
3.2.1.1. Analisis Kebutuhan ----------77
3.2.1.2. Analisis Masalah ----------78
3.2.1.3. Analisis Peserta Pelatihan ----------78
3.2.1.4. Analisis Literature ----------78
3.2.1.5. Analisis Tujuan dan Sasaran ----------78
3.2.2 Tahap Disain ----------78
3.2.2.1. Disain Buku Model Pelatihan ----------78
3.2.2.2. Disan Buku panduan Pelatihan Untuk Trainer ----------79
3.2.2.3, Disain Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta ----------79
3.2.3 Tahap Development (Pengembangan) ----------79
3.2.3.1. Penyusunan Buku Model Pelatihan,
Buku Panduan Pelatihan, Dan Buku Materi ----------79
3.2.3.2. Validasi Ahli ----------80
3.2.3.3. Revisi I ----------80
3.2.3.4. Validasi FGD ----------80
3.2.3.5. Revisi II ----------80
3.2.4 Tahap Implementasi ----------80
3.2.4.1. Ujicoba User Terbatas ----------80
3.2.4.2. Revisi II ----------81
3.2.5. Tahap Evaluasi ----------81
3.2.5.1. Desain UjiCoba (Eksperimen) ----------81
3.2.5.2. Teknik Pengumpulan Data ----------81
3.2.5.3. Intsrumen Penelitian ----------82
3.2.5.4. Analisis Data ----------82
3.2.5.4.1. Analisis Data Hasil Uji Validasi Ahli ----------82
3.2.5.4.2. Analisis Data Hasil Uji Praktikalitas ----------83
3.2.5.4.3. Analisis Data Hasil Uji Efektivitas ----------85

3.3 Tahap Pengembangan ADDIE ----------80
3.3.1 Tahap Analisis ----------77
3.3.1.1 Analisis Kebutuhan ----------77
3.3.1.2 Analisis Masalah ----------78
3.3.1.3 Analisis Peserta Pelatihan ----------78
3.3.1.4 Analisis Literature ----------78
3.3.1.5 Analisis Tujuan dan Sasaran ----------78
3.3.2 Tahap Disain ----------78
3.3.2.1 Disain Buku Model Pelatihan ----------.78
3.3.2.2 Disain Buku Panduan Pelatihan untuk Trainer ----------79
3.3.2.3 Disain Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta ----------79
3.3.3 Tahap *Development* (Pengembangan) ----------.79
3.3.3.1 Penyusunan Buku Model Pelatihan, Buku Panduan

Pelatihan dan Buku Materi Pelatihan ----------79
3.3.3.2 Validasi Ahli ----------80
3.3.3.3 Revisi I ----------80
3.3.3.4 Validasi FGD ----------80
3.3.3.5 Revisi II ----------80
3.3.4 Tahap Implementasi ----------81
3.3.4.1 Uji Coba User Terbatas ----------81
3.3.4.2 Revisi III ----------.81
3.3.5 Tahap Evaluasi ----------.81
3.3.5.1 Disain Uji Coba (Eksperimen) ----------.81
3.3.5.2 Sampel Penelitian ----------.82
3.3.5.3 Teknik Pengumpulan Data ----------82
3.3.5.4 Instrumen Penelitian ----------82
3.3.5.5 Analisis Data ----------82
3.3.5.5.1 Analisis Data Hasil Uji Validasi ----------82
3.3.5.5.2 Analisis Data Hasil Uji Praktikalitas ----------83
3.3.5.5.3 Analisis Data Uji Efektivitas ----------85

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil ……87
4.1.1 Pelaksanaan Model Pelatihan Pesantren Ramah Anak Tahun 2020-2022 ----------87
4.1.2 Kelemahan dan hambatan Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Selama Ini ----------92
4.1.3 Hasil Analisis Terhadap Tim PRA Sebagai Peserta Pelatihan --------95
4.1.4 Hasil Analisis Literature (Analyze Literature Results) ----------96
4.1.5 Hasil Analisis Terhadap Tujuan dan Sasaran (*Analyze of Goals and Objectives*) ----------98
4.2 Model Pengembangan Pesantren Ramah Anak Berbasis Kompetensi Yang Valid,Praktis dan Efektif ----------98
4.2.1 Disain ----------98
4.2.1.1 Penentuan Produk Yang Akan Dikembangkan ----------98
4.2.1.2 Penentuan Audiens atau Peserta Pelatihan ----------101
4.2.1.3 Deskripsi Komponen Produk dan Kegunaannya ----------101
4.2.2 Pengembangan *(Develope*) ---------- 102
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas ---------- 102
4.2.2.2 Hasil FGD (*Focus Group Discussion*) ---------- 105
4.2.3 Implementasi ---------- 106
4.2.3.1 Hasil Uji Praktikalitas ---------- 106
4.2.3.2 Hasil Analisis Uji Efektivitas ---------- 108
4.2.4 Hasil Evaluasi ---------- 113
4.2.4.1 Evaluasi Tahapan Analisis dan Disain ---------- -114
4.2.4.2 Evaluasi Tahapan Pengembangan ----------114
4.2.4.3 Evaluasi Tahapan Implementasi ----------116
4.1.10 Tindak lanjut hasil Penelitian ----------117
4.3 Pembahsana ----------118

BAB V. KESIMPULAN,IMPLIKASI DAN SARAN
5.1 Kesimpulan ----------124
5.2 Implikasi ----------124
5.3 Saran ----------125

DAFTAR PUSTAKA ……127
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

N0.Tabel **Halaman**

2.1 Perbedaan Pelatihan Tradisional Dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi **[62]**
3.1 Kriteria Kepraktisan **[83]**
3.2 Interval dan Kategori Penentuan Praktikalitas **[84]**
4.1. Hasil Analisis Pelaksanaan Pelatihan Yang Ada Sekarang **[88]**
4.2. Gambaran Kondisi Penerapan Indikator Pesantren di Kota Padangpanjang **[90]**
4.3. Hasil Analisis Kebutuhan **[91]**
4.4. Hasil Analisis Masalah Pelaksanaan Pelatihan yang Ada Selama ini Terhadap Komponen Kompetensi Berupa Pengetahuan dan Keterampilan **[93]**
4.5 Komparatif Pelatihan Yang Telah Dilakukan Selama ini Dengan Pelatihan yang Akan Dikembangkan **[97]**
4.6 Rincian Desain Produk **[100]**
4.7 Hasil Uji Validitas Buku Model PE-ADI Menurut Indeks Aiken's **[103]**
4.8 Hasil Uji Validitas Buku Trainer Menurut Indeks Aiken's **[103]**
4.9 Hasil Uji Validitas Buku Materi Pelatihan Menurut Indeks Aiken's **[104]**
4.10 Hasil Analisis Uji Praktikalitas dalam Nilai Persentase **[107]**
4.11 Hasil Analisis Uji Praktikalitas dalam Cohen's Kappa (K) **[108]**
4.12 Deskripsi Data Kelas Sebelum dan Sesudah Pelatihan **[109]**
4.13 Rangkuman Hasil Uji Normalitas **[110]**
4.14 Hasil Uji Homogenesitas **[112]**
4.15 Rangkuman Hasil Uji t Nilai Kelas Sebelum dan Sesudah Menggunakan Model **[113]**

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar **Halaman**

2.1 Karakter Kompetensi **[43]**
2.2 Dua Belas Langkah Program Pelatihan Berbasis Kompetensi **[56]**
2.3 Kerangka Berfikir Penelitian **[71]**
2.4 Skema Alur Penelitian **[73]**
2.5 Tahapan Proses Penelitian dan Output Yang Dihasilkan **[76]**
4.1. Lay Out Cover Buku Model Sebelum dan Setelah Revisi **[115]**
4.2. Lay Out Cover Buku Pedoman Pelatihan Sebelum dan Setelah Revisi **[116]**
4.3. Revisi Gambar dan Narasi pada Buku Materi Pelatihan **[116]**

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran **Halaman**

1. Buku Pedoman PRA keluaran Kementrian Agama, 2021 **[135]**
2. Buku Pedoman Pelaksanaan Pesantren Ramah Anak (Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat, Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2020 **[136)**
3. Buku Petunjuk Teknis Penerapan Pesantren Ramah Anak, Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat, 2020 **[137]**
4. Daftar Pesantren yang ada di Kota Padang Panjang **[138]**
5. Daftar Validator Instrumen dan Validator Produk serta Observer Praktikalitas **[139]**
6. Hasil Validasi Instrumen Analisis Kebutuhan Pelatihan Tim PRA (A1) **[141]**
7. Hasil Validasi Instrumen Penilaian Validitas Buku Model (A2.1) **[144]**
8. Hasil Validasi Instrumen Penilaian Validitas Buku Trainer (A.2.2) **[146]**
9. Hasil Validasi Instrumen Penilaian Validitas Buku Peserta (A.2.3) **[148]**
10. HasilValidasi Instrumen Penilaian Praktikalitas Model Pelatihan PE-ADI (A.3) **[150]**
11 HasilValidasi Instrumen Observasi Praktikalitas Model Pelatihan PE-ADI (A.4) **[151]**
12. Hasil Validasi Instrumen Penilaian Efektivitas Model Pelatihan (A.5) **[153]**
13. Hasil Isian Angket Analisis Kebutuhan (B1) **[155]**
14. SK Tim Pengembang PRA Se Kota Padangpanjang **[156]**
15. Hasil Olah Data Validasi Instrumen Penelitian (A1-A5) Menurut Cohen's Kappa **[161]**
16. Hasil Olah Data Validasi Instrumen Penelitian (A1 – A5) Menurut Persentase **[162]**
17 Pengolahan Data Validasi Buku Model (B2.1) Menurut Indeks Aiken's **[163]**
18 Pengolahan Data Validasi Buku Trainer (B2.2) Menurut Indeks Aiken's **[163]**
19 Pengolahan Data Validasi Buku Peserta (B2.3) Menurut Indeks Aiken's **[164]**
23 Berita Acara Pelaksanaan FGD **[165]**
24 Hasil Isian FGD **[166]**
25 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Model (C1) Menurut Persentase **[174]**
26 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Model (C1) Menurut Cohen's Kappa **[175]**
27 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Trainer (C2) Menurut Persentase **[176]**
28 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Trainer (C2) Menurut Cohen's Kappa **[176]**
29 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Peserta (C3) Menurut Persentase **[177]**
30 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Peserta (C3) Menurut Cohen's Kappa **[177]**
31 Risalah FGD **[178]**
32 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh Trainer Menurut Persentase **[180]**
33 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh Trainer Menurut Cohen's Kappa **[180]**
34 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh 15 Orang Peserta Menurut Persentase [**180]**
35 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh 15 Orang Peserta Menurut Cohen's Kappa **[180]**
36 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh 2 Orang Observer Ahli Menurut Persentase **[181]**
37 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh 2 Orang Observer Ahli Menurut Cohen's Kappa **[181]**
38 Nilai Pre Test dan Post Test Peserta Pelatihan **[182]**
39 Hasil Uji Normalitas **[183]**
40 Hasil Uji Homogenesitas **[184]**
41 Hasil Uji t **[185]**
42 Foto Foto Dokumentasi Penelitian **[186]**

43 Buku Model **[198]**
44 Buku Trainer
45 Buku Peserta
46 Dokumentasi Pelaksanaan Pelatihan Model PE-ADI terhadap Tim PRA Se Kota Padangpanjang **[187]**
47 Transkrip Wawancara **[188]**
48 Hasil Validasi lembaran Soal Objektif **[196]**
49. Hasil Realibilitas lembaran Soal **[197]**

ABSTRACT

This research was motivated by the low competence of the PRA Team (Child Friendly Islamic Boarding School) in implementing the PRA Program in Padang Panjang City. This fact is proven by the assessment of the PRA program implementation indicators in existing Islamic boarding schools, where only 3.33% have implemented the PRA Program indicators, while the remaining 96.67% have not implemented them optimally. This is because the training that the PRA Team has received so far has not been effective. The purpose of the study was to develop a valid and practical PRA training model for the PRA Team.

`The method used is the research and development method with the ADDIE model (Analyze, Design, Develop, Implementation, and Evaluation). From this study, a Model Book, Trainer Book and Participant Book were produced. The results of the validity test on the model book obtained a value of V = 0,86 (high), the trainer book has a value of V = 0,88 (high) For the participant book V = 0,87 (high). The results of the practicality test on the PE-ADI training model obtained a value of Kappa Coefficient Moment (K) = 0.95 (Very High). The effectiveness of the PE-ADI model was obtained from the t-test results where sig 0.000 < 0.05, which means that there is a significant difference in the level of knowledge of the PRA Team after participating in training with the PE-ADI Model compared to before participating.

It was concluded that the PE-ADI Model was proven to be valid, practical and effective in improving the competence of the PRA Team in implementing the PRA Program in the Islamic boarding schools where they work. The implication of this study is that the PRA Program can be implemented optimally in every Islamic boarding school in Padang Panjang City if the PRA Team participates in the PE-ADI Model Training. It is recommended that (1) the PRA Mentor Team at the central and provincial levels socialize the PE-ADI Training model to the lower levels to Islamic boarding schools in Indonesia, (2) the implementation of the PE-ADI Model follows the references in the model book, trainer book and participant book.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kompetensi Tim Pengembang PRA (Pesantren Ramah Anak) dalam implementasi Program PRA di Kota Padang Panjang. Kenyataan ini dibuktikan dari penilaian terhadap indikator pelaksanaan program PRA di pesantren yang ada, hanya 3,33% yang telah melaksanakan indikator Program PRA, sedangkan sisanya sebanyak 96,67% belum melaksanakan secara optimal. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang telah diterima oleh Tim PRA selama ini belum efektif. Tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan model pelatihan PRA untuk Tim PRA yang valid dan praktis.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian dan pengembangan dengan model ADDIE (*Analyze, Design, Develop, Implementation, Evaluation*). Dari penelitian ini dihasilkan Buku Model, Buku Trainer dan Buku Peserta. Hasil uji validitas terhadap buku model diperoleh nilai V = 0,86 (tinggi), Buku trainer nilai V = 0,88 (tinggi), Buku Materi Pelatihan V = 0,87 (tinggi). Hasil uji praktikalitas terhadap model pelatihan PE-ADI diperoleh nilai Momen Koefisien Kappa (K) = 0,95 (Sangat Tinggi). Efektivitas model PE-ADI diperoleh hasil uji t di mana sig 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat perbedaan tingkat pengetahuan Tim PRA setelah mengikuti pelatihan dengan Model PE-ADI dengan sebelum mengikuti secara signifikan.

Disimpulkan bahwa Model PE-ADI terbukti valid, praktis dan efektif untuk meningkatkan kompetensi Tim PRA dalam mengimplementasikan Program PRA di pesantren di mana mereka bertugas. Implikasi dari penelitian ini adalah Program PRA bisa dilakasanakan secara optimal di setiap pesantren yang ada di Kota Padang Panjang apabila Tim PRA mengikuti Pelatihan Model PE-ADI. Disarankan agar (1) tim Pembina PRA di tingkat pusat dan provinsi mensosialisasikan model Pelatihan PE-ADI ke tingkat bawah sampai pada pesantren yang ada di Indoensia, (2) penerapan Model PE-ADI mengikuti acuan yang ada pada buku model, buku trainer dan buku peserta.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan serangkaian proses mulai dari masa balita, anak-anak, remaja hingga dewasa. Tujuan umum pendidikan dalam pandangan Islam menurut M.Athiyah al-Abrass adalah untuk mendidik akhlak dan jiwa anak didik, menyiapkan kehidupan yang baik di dunia dan di akhirat, menyiapkan anak didik untuk dapat mencari rezeki dan memanfaatkannya, menumbuhkan semangat ilmiyah pada anak didik dan memuaskan keingintahuan untuk mengkaji ilmu, menyiapkan anak didik dari segi professional agar dapat mencari rezeki dalam hidup disamping memeliharan kehidupan dari segi kerohanian dan keagamaan. (Rizal, S. S., Kamila, I. N., Fitri, S. R. A., Kamillah, L., & Salsabila, N. (2022)

Tujuan tertinggi dari pendidikan berdasarkan pandangan Islam sesuai dengan tujuan hidup manusia itu sendiri yakni menjadi "insan kamil" (manusia paripurna). Indikator dari"insan kamil" adalah mengabdi dan beribadah kepada Allah SWT. Sebagaimana firman Allah SWT :

وَمَا خَلَقْتُ ٱلْجِنَّ وَٱلْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : *Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku*. (Q.S.Al-Zhaariat : 56)

Indikator insan kamil dan tujuan manusia hidup di bumi berikutnya adalah menjadi khalifah Allah dimuka bumi dan mampu memakmurkan bumi dan melestarikannya . Sebagaimana firman Allah SWT.

وَهُوَ ٱلَّذِي جَعَلَكُمۡ خَلَٰٓئِفَ ٱلۡأَرۡضِ وَرَفَعَ بَعۡضَكُمۡ فَوۡقَ بَعۡضٖ دَرَجَٰتٖ لِّيَبۡلُوَكُمۡ فِي مَآ ءَاتَىٰكُمۡۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ ٱلۡعِقَابِ وَإِنَّهُۥ لَغَفُورٞ رَّحِيمٞ

Artinya: *Dialah yang menjadikan kamu khalifah dimuka bumi, dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian yang lain beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikanNya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaanNya dan sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang*

(QS.al-An'am : 165)

Menjadi hamba Allah yang bahagia di dunia dan di akhirat. Ini adalah tujuan yang sangat ideal dan sangat sulit untuk meraih keduanya. Namun hal itu dapat menjadi motivasi dalam aktivitas pendidikan, sehingga semua kegiatan pendidikan dilakukan untuk mencari ridho Allah SWT.

Pendidikan dalam perspektif Islam diartikan sebagai upaya membentuk kepribadian manusia sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama Islam dan budaya Islami yang terkandung di dalam masyarakatnya (Putra,A.A.,2017; Qomariah,S.,2019) Pendidikan dan kebudayaan adalah dua entitas yang saling berhubungan. Pendidikan itu sendiri adalah kebudayaan dan kegiatan pendidikan adalah proses pembudayaan (Ismail, 2016; Manaf A.L.,2020). Dengan demikian pendidikan Islam juga berarti upaya melestarikan budaya Islami di tengah masyarakat.

Dalam perspektif ilmu pendidikan, pendidikan merupakan proses "*memanusiakan manusia"* di mana manusia diharapkan mampu memahami dirinya, orang lain, alam dan lingkungan budayanya. Atas dasar inilah pendidikan tidak terlepas

dari budaya yang melingkupinya sebagai konsekuensi dari tujuan pendidikan (Manaf A.L,.2020)

Secara yuridis formal di dalam Undang Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 dicantumkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik supaya menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Terlihat bahwa substansi pendidikan terletak pada akhlak manusia yang berakar dari pengetahuan dan sikap. Tentu saja hal ini akan terwujud dalam perilaku seseorang yang berinteraksi dengan lingkunganya, baik lingkungan sosial maupun lingkungan fisik.

Kemampuan seseorang berinteraksi dengan realitasnya, inilah yang oleh Zais disebut sebagai kecerdasan (Ansyar,2017). Dengan sendirinya bagaimana perkembangan budaya dan peradaban suatu bangsa, sangat ditentukan oleh proses pendidikan bangsa itu. Taba (2010) sebagaimana dikutip oleh Danhas (2021) mengemukakan bahwa fungsi pendidikan ada 3 (tiga), yaitu (1) pewarisan nilai, (2) pengembangan nilai dan (3) rekonstruksi sosial. Dengan fungsi tersebut, dapat dipahami bahwa nilai budaya yang berkembang pada satu bangsa sangat ditentukan oleh proses pendidikan berlangsung di negara tersebut. Dalam hal ini, Danhas (2020) menyatakan bahwa agar pendidikan berjalan efektif dan optimal maka diperlukan upaya pengelolaan. Mengelola pendidikan tak terpisah dengan adanya aturan dan kebijakan. Kebijakan bisa melahirkan seperangkat aturan, atau dengan kata lain

kebijakan itu adalah sebuah instrumen untuk mengawal agar suatu aturan bisa diimplementasikan.

Pesantren merupakan subsistem dari sistem institusi pendidikan Islam. Pesantren memiliki kepribadian, jati diri dan memiliki budaya yang khas pula. Budaya Pesantren bisa merupakan bagian atau sub budaya dari budaya masyarakat muslim, budaya bangsa, dan budaya negara. Oleh sebab itu, pentingnya membangun dan menguatkan budaya adalah sebuah filosofi dan pijakan dasar lembaga pendidikan pesantren dalam mengembangkan diri secara berkesinambungan.

Pendidikan di Pesantren telah memposisikan dirinya sebagai wadah pendidikan yang lebih kepada afektif dengan penanaman nilai nilai adab yang baik. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya pesantren yang memegang teguh prinsip otorisasi pendidikannya seperti Pesantren Gontor dan Pesantren Salafi. Di mana pesantren ini tidak mengikuti proses perkembangan pendidikan secara nasional jika dilihat dari kurikulum dan tata laksana proses pendidikannya. Sehingga munculah istilah "budaya pesantren" sebagai karakteristik dari pesantren itu sendiri.

Di antara budaya pendidikan pesantren adalah budaya ramah, santun, peduli dan tanggungjawab. Di pesantren murid atau lebih dikenal dengan sebutan santri dan santriwati memperoleh ilmu pengetahuan dan pola asuh yang baik dan optimal dari para pengasuh. Pola asuh itu telah turun temurun dilakukan oleh para pengasuh diterima dari guru atau lebih dikenal dengan sebutan kiyai,nyai,ustadz, ustadzah dan buya. Dengan pola asuh yang tepat dan benar maka santri mampu meningkatkan dan mengembangkan nilai nilai lahiriah dan nilai kemanusiaan dalam kehidupan sehari

hari. Dengan nilai nilai tersebut santri dapat tumbuh dan berkembang menjadi insan yang beriman, bertaqwa dan memiliki karakter yang baik. Untuk menguatkan budaya pendidikan pesantren tersebut, pemerintah Indonesia telah menggulirkan gerakan pesantren ramah anak sejak Tahun 2020 melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Kementerian Agama Republik Indonesia (Ida,S., Zia, U., Yasir, M., 2020).

Aturan perundangan terkait pendidikan pesantren adalah UU NO 18 Tahun 2019. Dalam undang undang ini pada Pasal 26 Ayat (1) dinyatakan bahwa untuk menjamin mutu pendidikan pesantren maka pesantren diharuskan menyusun sistem penjaminan mutu. Dijelaskan pada Ayat (2) bahwa penjaminan mutu pendidikan pesantren ini berfungsi untuk melindungi kemandirian dan kekhasan pesantren, mewujudkan pendidikan yang bermutu dan memajukan penyelenggaraan pendidikan pesantren. Pada Ayat (3) dirinci bahwa sistem penjamin mutu yang dimaksud pada ayat 1 dan 2 diarahkan pada aspek (a) peningkatan sumberdaya pesantren, (b) penguatan pengelolaan pesantren dan (c) peningkatan dukungan sarana dan prasarana pesantren.

Pada Pasal 26 di atas, diamanatkan bahwa peningkatan sumberdaya pesantren, penguatan pengelolaan pesantren dan peningkatan dukungan sarana dan prasarana di pesantren adalah kunci pembuka untuk dilaksanakannya pesantren ramah anak. Pesantren ramah anak menuntut adanya sarana dan prasarana yang ramah anak. Di samping itu, pesantren ramah anak juga menuntut sumberdaya manusia yang menjadi agen pelaksana pesantren ramah anak.

Mutu pendidikan di pesantren terkait dengan kemandirian dan kekhasan pesantren yang berakar pada nilai Islam. Dewi, R. V. K., Sunarsi, D (2021) mengemukakan bahwa pendidikan yang ramah anak merupakan pendidikan yang berdasarkan pada prinsip provisi, proteksi dan partisipasi. Provisi adalah ketersediaan kebutuhan siswa akan kasih sayang, kesehatan dan lain sebagainya. Proteksi berarti perlindungan dan partisipasi adalah keterlibatan siswa untuk ikut menentukan nasib dan keinginannya dalam masa pendidikannya.

Dengan demikian Pesantren Ramah Anak adalah suatu pesantren yang menjalankan adanya layanan kebutuhan santri terhadap haknya untuk mendapat perhatian, perlindungan dan menyediakan ruang bagi mereka untuk bisa ikut serta secara aktif dalam proses pembelajaran dan perkembangan potensinya. Hal ini sekaligus menjadi indikator dari pesantren yang ramah anak disamping ketersediaan sarana dan pra sarana yang mendukung kondisi demikian, dan pelayanan umum serta kepengasuhan dan kemusyrifan yang mengayomi dan memberikan hak hak santri.

Salah satu penyebab pesantren ramah anak belum sepenuhnya bisa diterapkan adalah berkaitan dengan kondisi sarana dan prasarana yang ada di pesantren. Pada saat ini, masih ada pesantren yang belum memiliki sarana dan prasarana yang ramah anak. Sarana dan prasarana yang belum ramah anak bisa terlihat dari kondisi fisik pesantren yang minim dengan tempat bermain di pekarangan bagi anak anak. Selain itu, belum tersedia pula lintas komunikasi antara wali murid dengan tim pengembang yang akan mengevaluasi pelaksanaan pesantren ramah anak.

Dari fakta dan data terdapat kesenjangan antara idealita budaya pendidikan pesantren dan program gerakan pesantren ramah anak dangan realita yang terjadi di lapangan. Telah terjadi tindak kekerasan, diskriminasi dan perbuatan yang bertentangan dengan nilai nilai ramah anak sehingga berakibat terhambatnya tumbuh kembang anak didik terutama secara psikologis. Terdapat beberapa insiden kekerasan yang diketahui berujung pada kematian di pesantren dalam beberapa tahun terakhir. Pelaku dalam 4 (empat) kasus kekerasan tersebut, adalah teman sebaya korban alias teman seangkatan. Musababnya juga serupa, yaitu karena korban diduga mencuri. Ada yang dituduh mencuri uang, ponsel, pakaian, dan ragam barang lainnya. Misalnya, pada tahun 2015, seorang santri di Pesantren Roudlotul Toyibin, Bojonegoro, Teguh Purnomo (15) tewas dihajar oleh 9 (Sembilan) orang temannya (Surya.co.id,Selasa 1 Desember 2015).

Setahun berselang nasib serupa menimpa Adam Fawwas Syarvia (13), seorang Santri di Pesantren At Taqwa, Lamongan, Jawa Timur. Nyawa Adam melayang setelah dikeroyok 16 kawannya. (jawapos.com, Selasa, 13 Desember 2016). Kemudian pada Tahun 2017, Iqbal Ubaidillah (15), Santri Pesantren Darussalam, Surabaya, meninggal dunia akibat dikeroyok empat teman satu Pesantrennya. (kompas.com, 4 September 2017)

Persebaran kasus kekerasan di lingkungan ponpes di Indonesia sejak Tahun 2017- 2019 ditunjukkan dengan jumlah korban untuk laki-laki sebanyak 47% sedangkan korban perempuan sebanyak 53%. Jumlah pelaku laki-laki sebanyak 98% dan jumlah pelaku perempuan sebanyak 2%.

Data korban kasus kekerasan anak di lingkungan pondok Pesantren di sebagian provinsi di Indonesia pada periode Tahun 2017- Juli 2019. Pertama, data korban kekerasan fisik di Sumatera Barat dengan jumlah 1 anak berjenis kelamin laki-laki yang dikeroyok oleh 17 tersangka yang merupakan teman sebaya korban. Kedua, data korban kekerasan seksual di Riau, yang dilakukan oleh ustadznya dengan melakukan sodomi terhadap santrinya. Ketiga, data korban kekerasan seksual di Jambi dengan jumlah korban 1 anak. Pelaku adalah seorang caleg dan pimpinan ponpes yang melakukan pencabulan terhadap santrinya sendiri. Keempat, data korban kekerasan fisik terjadi lagi pada salah satu ponpes di Kalimantan Timur berupa pengeroyokan oleh 5 rekan se-asrama. Kelima, data korban kekerasan seksual pada salah satu ponpes di Jawa Timur yang dilakukan oleh ustadznya kepada empat orang santriwatinya.

Selain data di atas, masih banyak data korban kekerasan, baik fisik maupun non fisik di berbagai pondok pesantren di Indonesia sebagaimana dipaparkan oleh Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat Kementerian Perlindungan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (Saini, M., 2020). Hanya saja tidak semua kasus itu terungkap dan dipublikasikan ke masyarakat.

Laporan yang masuk ke Simfoni PPA dalam kurun waktu 2019-2021, terjadi peningkatan kasus kekerasan yang terlaporkan terhadap anak. Kasus kekerasan yang terjadi pada anak mayoritas merupakan kekerasan seksual di berbagai macam setting, termasuk di dalamnya adalah di pondok pesantren.

Sementara itu, merujuk data kekerasan seksual yang dihimpun oleh Komnas Perempuan sepanjang 2015–2021, diketahui kasus kekerasan di pondok pesantren

menempati posisi kedua setelah perguruan tinggi. Simfoni PPA juga mencatat sebanyak 7.691 kasus kekerasan terhadap anak yang dilaporkan dengan 8.420 anak menjadi korban selama periode Bulan Januari sampai Juli pada Tahun 2022 (https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan).

Hasil wawancara dengan dengan Ustasdz Rahmat Hidayat dan Ustadzah Yulia Fani,S.Pd pada Tanggal 20 Oktober 2023 di Pondok pesantren Tawalib, diketahui bahwa ada kekerasan yang terjadi di pesantren di sesama santri. Hal ini juga dibenarkan oleh Kepala Sekolah yang mengatakan bahwa tindakan kekerasan dan saling ejek sesama santri masih terjadi selama ini. Transkrip wawancara ini dilampirkan pada Lampiran 47.

Selain itu, didapat juga keterangan bahwa tindakan fisik berupa seorang santri mendorong santri yang lain, atau beberapa orang santri mendorong seorang santri sering terjadi di saat berbaris, atau pun di saat mereka di asrama pada sore atau malam hari. Hal ini pun diperkuat dari hasil wawancara dengan Arman Saputra, seorang santri di salah satu pondok pesantren di Padangpanjang yang mengakui bahwa tindakan tersebut pernah terjadi pada dirinya. Di mana ia didorong keras oleh temannya sesama santri di saat berbaris.

Wawancara dengan tim pengembang PRA yaitu Ustadz Zurfadly, S.Pd dan Ustadzah Resmita,M.Si di Pesantren Terpadu Serambi Mekkah tanggal 25 Oktober 2023 terkait dengan evaluasi pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan selama ini, didapat hasil bahwa pelatihan yang mereka terima selama ini belum memuaskan. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang telah diterima lebih kepada penyampaian materi

yang telah ada di buku pedoman PRA tanpa dijelaskan detil bagaimana cara pelaksanaannya.

Dari hasil review Buku Pedoman PRA yang dikeluarkan oleh Kementrian Agama Tahun 2021, diketahui bahwa kelebihan buku tersebut adalah memberikan manfaat kepada tim pengembang agar bisa mengetahui bagaimana konsep PRA tersebut dan payung hukum yang ada. Kekurangannya adalah bahwa dalam buku tersebut secara praktis dan detil tidak dicantumkan bagaimana tim pengembang dalam melaksanakan tahapan program PRA di pesantren mereka berada.

Dengan adanya pelatihan model PRA yang berbasis pada kompetensi maka kekurangan dari buku pedoman yang ada sekarang dapat diatasi. Hal ini dimungkinkan secara teroritis karena pelatihan berbasis kompetensi secara detil akan memberikan acuan dan langkah siapa mengerjakan apa. Sehingga tim PRA bisa bertugas menurut apa yang ia terima di saat pelatihan.

Wawancara terpisah yang telah dilakukan terhadap wali murid yaitu Bapak Rifaldi, Buk Sri dan Buk Syafni pada Tanggal 26 Oktober 2023 di Ponpes Diniyah Putri diketahui bahwa kejadian kekerasan yang bersifat fisik seperti mendorong dan memukul bahu memang pernah terjadi di kalangan santri. Penghinaan yang bersifat lisan seperti ejekan dan cacian pun pernah terjadi. Wali murid yang diwawancarai tidak bisa menyebutkan siapa dan kapan itu terjadi, tapi ia meyakinkan kalau peristiwa menyakiti fisik dan ejekan secara lisan itu pernah terjadi. Padahal di Pondok Pesantren tersebut selama ini telah dicanangkan program pesantren ramah anak.

Berdasarkan data di atas, diindikasikan bahwa penerapan program pesantren ramah anak (PRA) belum optimal. Apabila hal ini tidak dicarikan solusinya maka dalam waktu yang akan datang tindakan kekerasan, diskriminasi, pelecehan dan segala tindakan yang mencerminkan tidak ramah terhadap anak di dunia pendidikan, dan di pendidikan Islam seperti pesantren akan semakin meningkat.

Selama ini pelatihan yang diselenggarakan untuk tim pengembang pesantren ramah anak belum bisa dikatakan sebagai sebuah model pelatihan, karena hanya bersifat monolog di mana seorang pelatih menyampaikan materi yang ada di buku pedoman PRA. Lebih tepat dikatakan sebagai sosialisasi program PRA saja. Sehingga hasil dari pelatihan itu tidak terukur. Padahal hasil capaian pelatihan terhadap tim pengembang itu sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program.

Tim pengembang PRA bertugas dan berfungsi sebagai penerima dan pelaksana program pesantren ramah anak di pesantren di mana tim itu dibentuk. Dengan kata lain, tim pengembang merupakan agen untuk pelaksanaan pesantren ramah anak.

Dengan fungsi dan tugas tim pengembang yang strategis tersebut, secara teoritis peningkatan kompetensi yang urgen dilakukan dalam rangka pelaksanaan pesantren ramah anak adalah tim pengembang itu sendiri. Sekalipun kompetensi dari pimpinan maupun yayasan sudah baik, tapi yang akan menggerakkan dan melaksanakan serta mengevaluasi program itu adalah tim pengembang.

Dengan dasar inilah maka diperlukan adanya pengembangan model pelatihan pesantren ramah anak yang berbasis pada kompetensi. Di mana model yang akan

dilahirkan akan menghasilkan produk berupa (1) Buku Model Pelatihan PRA untuk Tim Pengembang PRA, (2) Buku Panduan Trainer dan (3) Buku Materi untuk Peserta.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Masalah yang teridentifikasi terkait pelaksanaan program pesantran ramah anak ini diuraikan sebagai berikut.

a. Tindakan kekerasan, diskriminasi dan tindakan yang merugikan anak / santri / siswa masih terjadi di pesantren.
b. Sosialisasi program PRA telah dilakukan di tiap pesantren yang ada di Kota Padangpanjang, tapi kenyataannya sosialisasi ini belum menunjukkan hasil yang optimal dalam rangka meniadakan kekerasan / diskriminasi dan tindakan yang merugikan terhadap santri di pesantren.
c. Tim PRA (Pesantren Ramah Anak) telah dibentuk di pesantren, tapi implementasi program masih belum optimal. Hal ini diindikasikan dengan masih terjadinya kekerasan, diskriminasi dan tindakan yang merugikan anak / santri / siswa di pesantren.
d. Diperlukan adanya pelatihan terhadap tim pengembang yang menerapkan pelatihan berbasis kompetensi dengan menggunakan buku pelatihan PRA berbasis kompetensi atau disebut dengan model PE-ADI.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Bagaimana model pelatihan pesantren ramah anak Tahun 2020 - 2022 ?
b. Bagaimana kelemahan dan hambatan dalam pelatihan pesantren ramah anak Tahun 2020 – 2022 ?
c. Bagaimana model pengembangan pelatihan pesantren ramah anak berbasis kompetensi yang valid, praktis dan efektif ?

1.3. Tujuan Penelitian

a. Mendeskripsikan bagaimana model pelatihan pesatnren ramah anak Tahun 2020 – 2022.
b. Menganalisis kelemahan dan hambatan yang ada di dalam pelatihan pesantren ramah anak Tahun 2020 - 2022.
c. Tersusunnya model pengembangan pelatihan pesantren ramah anak berbasis kompetensi yang valid, praktis dan efektif.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Manfaat penelitian ini secara umum berorientasi pada pengembangan keilmuan di kalangan para akademisi dan praktisi pendidikan pesantren di setiap satuan pendidikan. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dalam bidang pendidikan, khususnya dalam mengembangkan model pelatihan untuk meningkatkan kompetensi untuk Tim Pengembang PRA.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara umum berorientasi pada pengembangan keilmuan di kalangan para akademisi dan praktisi pendidikan di setiap satuan dan lembaga pendidikan.Secara praktis manfaat penelitian ini antara lain:

a. Bagi peneliti bermanfaat untuk mendapatkan gelar doktor di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek.
b. Bagi institusi pendidikan pesantren, penelitian ini memberikan kontribusi besar dalam penerapan Program PRA di pesantren di mana mereka berada.
c. Bagi pendidikan umum penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan khususnya yang terkait dengan analisis dan kajian pendidikan nilai, pendidikan moral, pendidikan kepribadian, atau pendidikan karakter.
d. Bagi pemegang kebijakan (Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan), hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan implementasi PRA.
e. Bagi orang tua murid dan masyarakat, penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pentingnya menyekolahkan anak di spesantren yang menyelenggarakan pendidikan ramah anak.
f. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk memperluas wacana maupun menjadi rujukan dalam bidang pengembangan model pelatihan yang berdampak pada peningkatan kompetensi.

1.5. Definisi Istilah Istilah Penting

Sebagai acuan dalam membangun model pelatihan berbasis kompetensi untuk tim pengembang pesantren ramah anak, maka diuraikan definisi istilah istilah penting sebagai berikut :

a. Pelatihan berbasis kompetensi adalah kegiatan pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh tim pengembang pesantren ramah anak. Kompetensi dimaksud adalah tim pengembang pesantren ramah anak memiliki kemampuan mengembangkan dirinya sendiri dan orang disekitarnya, memimpin proses pendidikan dan pembelajaran yang ramah anak, memimpin pengembangan pesantren menjadi pesantren yang ramah anak, memimpin manajemen pesantren yang ramah anak.
b. Model yang dimaksud pada penelitian ini adalah suatu pola yang tersusun secara sistematis dalam bentuk tahapan-tahapan yang akan dilakukan oleh tim pengembang pesantren ramah anak dalam pengelolaan program pesantren ramah anak di pesantren.
c. Pelatihan adalah suatu kegiatan pembelajaran yang dilakukan dalam rangka meningkatkan sikap tim pengembang pesantren ramah anak melalui pengetahuan dan keterampilan yang diberikan, khususnya dalam menerapkan model dan indikator pesantren ramah anak di pesantren.
d. Pesantren yang dimaksud pada penelitian ini adalah lembaga pendidikan Islam yang melaksanakan program pesantren ramah anak di Kota Padangpanjang.

e. Pesantren Ramah Anak (PRA) adalah pesantren yang memberikan layanan pendidikan berdasarkan prinsip provisi, proteksi dan partisipasi serta anti terhadap kekerasan dan tindakan diskriminasi.

f. Tim pengembang PRA adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang ditunjuk melalui Surat Keputusan (SK) Pimpinan Pesantren yang bersifat otonom. Tim pengembang bukanlah merupakan bagian struktural dari pondok pesantren.

BAB II
TEORI DAN LITERATURE REVIEW

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Konsep Pendidikan Pesantren

2.1.1.1 Pengertian Pesantren

Pesantren adalah sebuah lingkungan masyarakat di mana para santri menuntut ilmu dan bermukim. Perkataan pesantren berasal dari kata "santri". Selanjutnya diberi imbuhan "pe – an", sehingga menjadi "pesantren" yang berarti "tempat tinggal santri" (Herman,H,2013). Ditambahkan oleh Arifin, Z.(2012) yang lebih luas mendefinisikan bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam yang bertujuan untuk mempelajari dan memahami serta mengamalkan ajaran Islam sebagai acuan dan pedoman dalam berperilaku.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dicantumkan bahwa pesantren adalah asrama tempat santri atau tempat murid murid belajar mengaji dan sebagainya. Dalam hal ini, terlihat bahwa pendapat Djaelani tentang makna pesantren analogi dengan yang dicantumkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Pengertian yang tegas bisa didapat bahwa pesantren itu adalah wadah tempat belajar agama Islam.

Mutawally,A.F. (2023) memberikan pengertian yang lebih luas tentang pesantren, di mana menurutnya pesantren juga dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama yang umumnya dengan cara nonklasikal, di mana seorang kiai mengajarkan ilmu Agama Islam kepada santri dengan menggunakan kitab kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama abad pertengahan. Para santri biasanya tinggal

di pondok atau asrama di dalam komplek pesantren tersebut. Dalam hal ini terlihat bahwa pengertian pesantren sudah lebih meluas sampai kepada metode pengajaran dan pembelajaran yang berlangsung didalamnya.

Ditambahkan oleh Hasan (2015) bahwa kata "santri" berasal dari 2 (dua) kata yaitu *"sant"dan "tra"*. *Sant* berarti manusia sedangkan *tra* berarti suka menolong. Secara etimologi didefinisikan bahwa pesantren adalah kumpulan orang orang terdidik secara khusus di bidang keagamaan, yang berorientasi pada aksi aksi sosial kemasyarakatan secara nyata. Dengan pengertian ini, semakin terlihat pula orientasi dan irisan antara pesantren dengan sosial budaya masyarakat.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pesantren adalah sistem pendidikan masyarakat muslim yang didalamnya terdapat proses pembelajaran Islam yang bertujuan untuk melahirkan alumnus yang memiliki kepekaan sosial dan mewariskan serta mengembangkan ajaran Islam dalam rangka melakukan rekonstuksi sosial di tengah masyarakat. Hal ini selaras dengan pendapat Ansyar (2017) bahwa fungsi pendidikan selain sebagai pewarisan dan pengembangan nilai, juga merupakan agen untuk rekonstruksi sosial.

Dikaitkan dengan pernyataan Ansyar (2017) bahwa pendidikan lahir dari keinginan manusia untuk mewariskan nilai dan keterampilan hidup pada generasi di bawahnya, maka dapat dilihat adanya interkoneksi antara keberadaan pesantren dengan fungsi dan latar belakang pendidikan dalam peradaban manusia. Semakin jelas adanya hubungan antara sosilogis masyarakat yang berkembang, dengan bagaimana pendidikan seharusnya diselenggarakan, dalam hal ini adalah pesantren.

Dengan segala pengertian di atas, jika dikaitkan dengan Undang Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara fungsional terdapat keterkaitan antara tujuan pendidikan pesantren dengan tujuan pendidikan nasional. Fungsi dan tujuan pendidikan menurut Undang Undang system pendidikan nasional adalah agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hal ini dapat dicermati bahwa fungsi dan tujuan dari pesantren secara definisi yang telah diuraikan di atas, beririsan dengan fungsi dan tujuan pendidikan diselenggarakan di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Terlihat pengembangan potensi peserta didik untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan terletak di point pertama dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional. Sementara itu, pesantren adalah wadah pendidikan yang memang mengutamakan nilai keagamaan di dalam proses pembelajarannya.

2.1.1.2 Landasan Pendidikan Pesantren

a. Landasan Yuridis.

Secara yuridis landasan pendidikan pesantren adalah Undang Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren. Sebelum itu, pesantren sebagai satuan pendidikan nonformal, sudah disebutkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003. Namun belum ada penjelasannya secara detil. Dengan lahirnya Undang Undang Nomor 18 tahun 2019 menunjukkan bahwa pemerintah telah memberikan afirmasi, kognisi dan fasilitasi terhadap pesantren.

Undang Undang tentang pesantren selaras dengan landasan sistem pendidikan secara umum di Indonesia. Semua sistem pendidikan di tanah air harus didasari oleh Pancasila dan sesuai dengan Undang Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi tertinggi di negara Republik Indonesia (Panut ; 2021)

Secara spesifik sistem pendidikan di Indonesia diatur dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa arti dari sistem pendidikan nasional adalah "Pendidikan yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Secara eksplisit terlihat bahwa nilai nilai agama dan kebudayaan nasional merupakan akar dari tumbuhnya pendidikan di Indonesia termasuk ke dalamnya sistem pendidikan di pesantren.

Sementara itu, tentang sistem pendidikan itu sendiri dicantumkan pada Pasal 1 Ayat 1 Undang Undang No 20 Tahun 2003 bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". Di sini pun secara eksplisit dinyatakan bahwa proses pendidikan itu adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya. Dalam konteks pesantren, peserta didik inilah yang dimaksud dengan murid atau santri.

Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nasional terdapat dalam pasal 3 Undang Undang No.20 Tahun 2003 yang berbunyi "Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Terlihat pula secara eksplisit bahwa orientasi dan capaian yang ada di dalam sistem pendidikan nasional adalah melahirkan manusia yang beriman, bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia. Orientasi dan capaian yang hendak dicapai tersebut secara langsung ada dalam sistem pendidikan di pesantren (Islam,I, 2020).

b. Landasan Kultural

Secara kultural, pesantren tak bisa dipisahkan dari budaya nasional bangsa. Dirujuk dari Koentjaraningrat (1990) bahwa budaya atau *culture* dalam bahasa Inggris adalah berasal dari bahasa Yunani *culture* yang berarti mengerjakan tanah. Dalam bahasa Indonesia, kata kebudayaan berasal dari bahasa Sansekerta *"buddhayah*" ialah bentuk jamak dari budhi yang berarti budi atau akal. Dengan demikian, kebudayaan dapat diartikan sebagai hal hal yang bersangkutan dengan budi dan akal.

Budaya adalah sistem pengetahuan yang digunakan oleh sekelompok besar orang **(**Muchtar, K., Koswara, I., & Setiaman, A.,2016). Hal ini berarti adanya pengamalan dari pengetahuan itu yang tercermin dalam kehidupan sekelompok orang. Menurut Muchtar, K (2016) budaya dan komunikasi berinteraksi secara erat dan dinamis. Inti

budaya adalah komunikasi, karena budaya muncul melalui komunikasi. Akan tetapi budaya yang muncul mempengaruhi cara berkomunikasi anggota budaya bersangkutan.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya lahir dari sistem pengetahuan dan terwujud dalam bentuk perilaku yang membedakan satu kelompok orang dengan kelompok orang yang lainnya sehingga menjadi indikator dari kebudayaan yang dimiliki masing masing. Selanjutnya, dalam budaya ada proses komunikasi yang terkait erat satu sama lain dan senantiasa berkembang seiring dengan perjalanan waktu. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pengetahuan merupakan hasil dari proses belajar dan pembelajaran, dimana dapat berlangsung dalam suatu wadah berupa pesantren. Oleh karena itu, dapat diidentifikasi adanya hubungan antara pesantren dengan budaya yang berkembang di masyarakat pada suatu daerah.

Kebudayaan merupakan satu kesatuan yang komplek. Di dalam kebudayaan terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat (Koentjaraningrat,1990). Pernyataan ini lebih mempertegas adanya keterkaitan antara sistem pendidikan dengan kebudayaan. Dengan kata lain, pesantren berkontribusi terhadap perkembangan kebudayaan, dan kebudayaan juga memberikan pengaruh terhadap perkembangan pesantren. Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa ada hubungan *bi* implikasi antara pesantren dengan kebudayaan (Putro, A, 2019).

Budaya Bangsa Indonesia sejak dulu telah mengalami akulturasi dengan nilai nilai Islam yang didakwahkan oleh penyebar agama Islam terdahulu. Di jawa misalnya, kemunculan pesantren tidak bisa dipisahkan dari pengaruh walisongo di abad XV-XVI. Wali songo telah memberikan dampak yang kuat menggeser budaya yang berkembang dari budaya Hindu-Budha menjadi budaya Islam. Kesuma, G.C (2017) menyatakan bahwa budaya Hindu – Budha dulunya menerapkan sistem biara dan asrama sebagai proses belajar mengajar para biksu dan pendeta. Sistem pesantren menyerupai hal itu, hanya terjadi perubahan dari pengajaran agama Hindu dan Budha kemudian menjadi pengajaran agama Islam. Proses pergeseran budaya dan akulturasi yang terjadi telah melandasi keberadaan pesantren hingga berkembang sampai hari ini.

Pesantren sebagai sebuah pendidikan agama Islam yang tumbuh dan diakui oleh masyarakat dengan sistem asrama, melaksanakan pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang guru dengan ciri ciri khas yang bersifat kharismatik serta independen dalam segala hal (Arifin,2012)**.** Budaya ini berkembang dari nilai nilai budaya hasil akulturasi budaya lokal dengan ajaran Islam terdahulu. Apabila tidak diakui atau dilegitimasi oleh kebudayaan asli Bangsa Indonesia, maka keberadaan pesantren sampai hari ini tidak akan menunjukkan terjadinya perkembangan yang seiring dengan kebudayaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa secara budaya, nilai budaya yang ada dalam kultur masyarakat Indonesia telah melandasi keberadaan pesantren dengan kuat dan berakar (Natsir,A.Hanani, S. Sesmiarni, Z,; 2023).

c. Landasan Historis.

Sejarah pesantren di Indonesia dimulai bersamaan dengan perkembangan ajaran Islam. Mengenai awal kemunculan pesantren, ada beberapa pandangan. Junaidi, K (2017) memandang bahwa keberadaan pesantren tidak lepas dari peran Walisongo, figur penyebar agama Islam di Jawa. Walisongo punya peran besar dalam pengembangan ajaran Islam. Secara tradisional dilambangkan melalui lembaga pendidikan Islam tradisional yaitu pesantren. Pesantren Ampel merupakan cikal bakal berdirinya pesantren pesantren di tanah air. Sebab, para santri setelah menyelesaikan studinya mereka merasa berkewajiban mengamalkan ilmunya di daerahnya masing masing. Maka, didirikanlah pondok pondok pesantren dengan mengikuti pada apa yang mereka dapatkan di Pesantren Ampel (Salam, R, 2021).

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang unik di Indonesia. Lembaga pendidikan ini telah berkembang khususnya di Jawa selama berabad abad. Maulana Malik Ibrahim yang meninggal Tahun 1419 di Gresik Jawa Timur, dikenal sebagai *spiritual father* Walisongo. Dalam masyarakat santri Jawa, beliau dipandang sebagai gurunya guru tradisi pesantren di tanah Jawa (Mutawally, A.F, 2023**).**

Pandangan berikutnya, dinyatakan oleh Nurcholish Madjid sebagaimana di kutip oleh Salam, R (2021) bahwa pesantren mengandung makna keislaman sekaligus keaslian (*indigenous*) Indonesia. Kata "pesantren" mengandung pengertian sebagai tempat para santri atau murid pesantren, sedangkan kata "santri" diduga berasal dari istilah Sansekerta "sastri" yang berarti "melek huruf", atau dari bahasa Jawa "cantrik" yang berarti orang yang mengikuti gurunya ke mana pun pergi. Dari sini kita

memahami bahwa pesantren setidaknya memiliki tiga unsur, yakni santri, kiai, dan asrama.

Dengan demikian terdapat 2 (dua) pandangan yang menelusuri keberadaan pesantren secara historis di tanah air. Terlepas dari apakah pesantren merupakan budaya asli Indonesia atau tidak, *stressing pointnya* adalah bahwa sejarah pesantren tak terlepas dari kebudayaan Islam yang mengalami akulturasi di nusantara sejak dulu kala. Budaya dan sejarah yang bertautan itu telah menghadirkan sistem pendidikan pesantren yang telah berkembang ke seluruh penjuru Indonesia sampai hari ini.

Dhofier,Z sebagaimana dikutip oleh Azyumardi Azra (1999) menyatakan bahwa sejak awal masuknya Islam ke Indonesia, pendidikan Islam merupakan kepentingan yang tinggi bagi kaum muslimin. Akan tetapi, hanya sedikit sekali yang dapat diketahui tentang perkembangan pesantren di masa lalu, terutama sebelum Indonesia dijajah Belanda. Salah satu penyebabnya adalah karena dokumentasi sejarah yang sangat kurang. Bukti yang dapat kita pastikan menunjukkan bahwa pemerintah Belanda memang membawa kemajuan teknologi ke Indonesia dan memperkenalkan sistem dan metode pendidikan baru. Namun, pemerintahan Belanda tidak melaksanakan kebijaksanaan yang mendorong sistem pendidikan yang sudah ada di Indonesia, yaitu sistem pendidikan Islam untuk tumbuh dan berkembang.

Pada Tahun 1882, pemerintah Belanda mendirikan *Priesterreden* (Pengadilan Agama) yang bertugas mengawasi kehidupan beragama dan pendidikan pesantren. Tidak lama setelah itu, dikeluarkan ordonansi Tahun 1905 yang berisi peraturan bahwa guru guru agama yang akan mengajar harus mendapatkan izin dari pemerintah

setempat. Peraturan yang lebih ketat lagi dibuat pada Tahun 1925 yang membatasi siapa yang boleh memberikan pelajaran mengaji (Azra, 1999).

Akhirnya, pada Tahun 1932 pemerintah Belanda mengeluarkan peraturan yang memberantas dan menutup madrasah dan sekolah yang tidak ada izinnya atau yang memberikan pelajaran yang tak disukai oleh pemerintah Belanda kala itu. Namun demikian, pendidikan pesantren juga menghadapi tantangan pada masa kemerdekaan Indonesia. Setelah penyerahan kedaulatan pada tahun 1949, pemerintah Republik Indonesia mendorong pembangunan sekolah umum seluas-luasnya dan membuka secara luas jabatan-jabatan dalam administrasi modern bagi bangsa Indonesia yang terdidik dalam sekolah-sekolah umum tersebut. Dampak kebijaksanaan tersebut adalah bahwa kekuatan pesantren sebagai pusat pendidikan Islam di Indonesia menjadi menurun. Ini berarti bahwa jumlah anak-anak muda yang dulu tertarik kepada pendidikan pesantren menurun dibandingkan dengan anak anak muda yang ingin mengikuti pendidikan sekolah umum yang baru saja diperluas. Akibatnya, banyak sekali pesantren pesantren kecil mati, sebab santrinya berkurang (Dhofier, Z, dalam Azra,1999).

Dalam karya monumentalnya, *Kitab Kuning*, Martin van Bruinessen menulis sebagaimana dikutip Azyumardi Azra (1999), munculnya pesantren adalah untuk mentransmisikan Islam tradisional sebagaimana yang terdapat dalam kitab kitab klasik yang ditulis berabad-abad lalu. Dengan kata lain, baik tradisi pemikiran maupun perilaku yang berkembang di pesantren adalah implementasi dari ajaran-ajaran yang terkandung dalam kitab-kitab klasik tersebut. Perkembangan Islam di Indonesia tidak

melalui sebuah gerakan persenjataan melainkan melalui pergerakan pemikiran. Hal ini dapat dilihat dari pendirian satu diantara dua organisasi Islam di Indonesia yaitu organisasi Muhammadiyah. Organisasi ini didirikan pada Tahun 1912 sebagai wahana untuk memajukan suatu aliran Islam yang "modernis" atau "reformis". Dalam beberapa instansi, organisasi Muhammadiyah melawan norma-norma dan nilainya Islam yang tradisional yang hingga saat itu lebih dominan di seluruh Jawa. Pada Tahun 1926, lahir lagi satu organisasi bernama Nahdlatul Ulama (NU). Organisasi ini didirikan untuk melindungi kepercayaannya Islam yang "tradisional", yaitu yang lebih memperbolehkan orang-orang mencampurkan kepercayaan Islamnya dengan kepercayaan adat atau tradisional (Ma'rifah, S., Mustaqim, M, 2015).

Dengan pendirian Muhammadiyah dan penyebaran pendekatan Islam di Indonesia yang modernis atau reformis, dapat dilihat bahwa Muhammadiyah yang memperkenalkan model sekolah Islam yang modern dan yang berusaha mengambil pelajaran Islamnya langsung dari al-Qur'an dan Sunnah**.** Di sisi lain, NU tetap mendirikan dan mempertahankan model pesantrennya yang lebih tradisional dan sinkretis. Bahkan, pesantren-pesantren NU merupakan foundasi organisasi ini. Baik NU maupun Muhammadiyah tetap merupakan organisasi Islam yang paling penting dan memengaruhi di Indonesia, bahkan organisasi Muslim yang terbesar di dunia (Azra,1999)

Dalam usaha menjembati kesenjangan di antara pendekatan Muhammadiyah dan model pesantren NU yang tradisional, pesantren modern Gontor didirikan pada Tahun 1926 dan menjadi contoh untuk pesantren-pesantren lain yang reformis atau

yang ingin berdiri di luar payung NU dan Muhammadiyah. Melalui dua ormas ini, pesantren mengalami perkembangan yang cukup signifikan, dengan bentuk corak yang dimiliki masing-masing **(**Ma'rifah, S.,Mustaqim, M, 2015**).** Saat ini pesantren secara khusus ditangani oleh pemerintah melalui Kementerian Agama di bawah naungan Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren,

Historis di atas merupakan bentangan perisitiwa yang melatarbelakangi dan sekaligus memberikan landasan terhadap perkembangan pesantren hari ini. Pesantren hari ini tak bisa lepas dari catatan panjang sejarah tersebut. Sebagai lembaga *tafaqquh fiddin* (pendalaman agama), pesantren yang tersebar luas di Indonesia sejak munculnya hingga sekarang memang mempunyai daya tarik, baik dari sosok luarnya, kehidupan sehari-harinya, potensi dirinya, isi pendidikannya, maupun sistem dan metodenya. Semua menarik untuk dikaji. Tidak aneh jika dewasa ini banyak ilmuwan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan Islam dalam maupun luar negeri, mengarahkan penelitiannya pada pesantren. Tentu saja latar belakang penelitiannya yang berbeda-beda, namun yang suatu halpenting yang dapat berkesimpulan bahwa di pesantren terdapat sesuatu yang spesifik dan menarik untuk menjadi bahan kajian dan tidak ditemukan di luar pesantren atau lembaga pendidikan lain (Islam, M, 2020).

2.1.1.3 Esensi dan Karakteristik Pendidikan Pesantren

Sistem pengajaran di pondok pesantren merupakan bagian dari stuktur internal pendidikan Islam di Indonesia yang di selenggarakan secara tradisioanal dan telah menjadikan Islam sebagai cara hidup (Hasan,M,2015). Pesantren juga Sebagai bagian struktur internal pendidikan Islam Indonesia, terutama dalam fungsinya sebagai

institusi pendidikan, di samping sebagai lembaga dakwah, bimbingan kemasyarakatan, dan perjuangan (Natsir, A.,Hanani, S.,Sesmiarni, Z, 2023).

Kesuma,G.C (2017) mengidentifikasikan beberapa pola umum pendidikan Islam tradisional sebagai berikut. a) Adanya hubungan yang akrab antara kyai dan santri; b) Tradisi ketundukan dan kepatuhan seorang santri terhadap kyai ;c) Pola hidup sederhana (zuhud); d) Kemandirian ; e) Berkembangnya iklim dan tradisi tolong menolong dan suasana persaudaraan; f) Disiplin yang kuat; g) Berani menderita untuk mencapai tujuan; h) Menjalani kehidupan dengan tingkat religius yang tinggi. Point a – h di atas merupakan karakteristik dalam sistem pendidikan pesantren. Karakteristik ini pulalah yang sekaligus membedakan antara sistem pendidikan pesantren, dengan sistem pendidikan lain. Esensi yang terjaga turun temurun adalah suatu budaya yang sarat dengan nilai nilai Islam.

2.1.1.4 Kurikulum Pendidikan Pesantren

Kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan oleh setiap guru selalu bermula dari dan bermuara pada komponen komponen pembelajaran yang tersurat dalam kurikulum. Pernyataan ini didasari pada kenyataan bahwa kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan oleh setiap guru merupakan bagian utama dari pendidikan formal yang syarat mutlaknya adalah adanya kurikulum sebagai pedoman (Danhas,Y, 2021). Dengan demikian, guru dalam merancang program pembelajaran akan selalu berpedoman pada kurikulum.

Pada lembaga pendidikan formal kurikulum adalah merupakan salah satu bagian utama yang digunakan sebagai barometer menentukan isi pengajaran, mengarahkan

proses mekanisme pendidikan, serta tolak ukur keberhasilan dan kualitas hasil pendidikan. Oleh karena itu keberadaan kurikulum dalam sebuah lembaga pendidikan sangat penting. Kurikulum merupakan jantungnya pendidikan (Danhas,Y,2021). Jika kurikulum tidak memiliki jantung, maka ia tidak akan bisa bertahan hidup di berbagai lembaga pendidikan, termasuk di pesantren.

Dalam konteks pendidikan di pondok pesantren seperti yang diungkapkan oleh Azra (1999) bahwa istilah kurikulum tidak terkenal di dunia pesantren (masa pra kemerdekaan), walaupun sebenarnya materi pendidikan sudah ada didalam pesantren, terutama pada praktek pengajran bimbingan rohani dan latihan kecakapan hidup di pesantren. Oleh karena itu, kebanyakan pesantren tidak merumuskan dasar dan tujuan pesantren secara eksplisit atau mengimplementasikannya dalam kurikulum. Di samping itu tujuan pendidikan pesantren sering hanya ditentukan oleh kebijakan kyai, sesuai dengan perkembangan pesantren tersebut (Kesuma, G.C, 2017).

Salam, R (2021) mengkategorikan kurikulum yang dikembangkan di pesantren dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis sesuai dengan jenis pola pesantren itu sendiri, yaitu a) Pesantren Salaf (tradisional), kurikulum pesantren salaf yang statusnya sebagai lembaga pendidikan non-formal hanya mempelajari kitab-kitab klasik yang meliputi: *Tauhid, tafsir, hadis, ushul fiqh, tasawuf, bahasa arab (Nahwu, sharaf, balaghah dan tajwid), mantik, akhlak*. Pelaksanaan kurikulum pesantren ini berdasarkan kemudahan dan kompleksitas ilmu atau masalah yang dibahas dalam kitab. Jadi ada tingkat awal, menengah dan tingkat lanjutan; b) Pesantren Modern, Pesantren jenis ini mengkombinasikan antara pesantren salaf dan juga model

pendidikan formal dengan mendirikan satuan pendidikan semacam SD/MI, SMP/MTs, SMA/SMK/MA bahkan sampai pada perguruan tinggi. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum pesantren salaf yang diadaptasikan dengan kurikulum pendidikan Islam yang disponsori oleh Kementerian Agam dan kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (sekolah dan madrasah).

Kurikulum khusus pesantren dialokasikan dalam muatan lokal atau mungkin diterapkan melalui kebijaksanaan sendiri. Gambaran kurikulum lainnya adalah pada pembagian waktu belajar, yaitu murid belajar keilmuan sesuai dengan kurikulum yang ada di madrasah atau sekolah pada waktu pagi. Sedangkan waktu selebihnya dengan jam pelajaran yang padat dari siang sampai malam untuk mengkaji keilmuan Islam khas pesantren (pengajian kitab klasik).

Dari uraian diatas terlihat bahwa kurikulum pada pesantren berkaitan erat dengan esensi dan karakteristik pesantren itu sendiri. Dengan kata lain, kurikulum yang dibentuk di pesantren adalah sebagai suatu aturan dan acuan dalam proses pembelajaran di pesantren yang berlandas pada nilai nilai Islam.

2.1.2. Pesantren Ramah Anak (PRA)

2.1.2.1 Konsep PRA

Pendidikan Ramah Anak merupakan pendidikan yang berdasarkan prinsip 3P yaitu provisi, proteksi, dan partisipasi. Provisi adalah ketersediaannya kebutuhan murid seperti cinta/ kasih sayang, makanan, kesehatan, pendidikan dan rekreasi. Proteksi berarti perlindungan terhadap anak dari ancaman, diskriminasi, hukuman, salah perlakuan dan segala bentuk pelecehan serta kebijakan yang kurang tepat. Prinsip

terakhir ialah partisipasi yang merupakan hak untuk bertindak yang digunakan murid untuk mengungkapkan kebebasan pendapat, bertanya, berargumentasi, berperan aktif dikelas dan disekolah (Dewi,R.V.K.,Sunarsi, D.,MM,C.,Khoiri,A.,2021; Sesmiarni, 2019; Nur'aini,S.,2020).

Berdasarkan pengertian di atas dalam konteks pendidikan pesantren dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Ramah Anak adalah pendidikan yang terbuka melibatkan santri untuk berpartisipasi dalam segala kegiatan, kehidupan sosial, serta mendorong tumbuh kembang dan kesejahteraan anak. Pendidikan Ramah Anak mengenal dan menghargai hak santri untuk memperoleh pendidikan, kesehatan, kesempatan bermain dan bersenang, melindungi dari kekerasan dan pelecehan, dapat mengungkapkan pandangan secara bebas, dan berperan serta dalam mengambil keputusan sesuai dengan kapasitas mereka (Bagherikerachi, A at.al, 2023). Pesantren juga menanamkan tanggung jawab untuk menghormati hak-hak orang lain, kemajemukan dan menyelesaikan masalah perbedaan tanpa melakukan kekerasan.

Sejalan dengan itu Fitriani, S dan Qodariah, L (2021) menambahkan bahwa indikator Pendidikan Ramah Anak ada 9 yakni: *pertama*, Riang, dimana anak selalu merasa senang dalam melakukan kegiatan dan tidak merasa bosan; *kedua*, Aman dan sehat, situasi yang memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan yang bersifat fisik, psikis; *ketiga*, Menarik, kondisi dinamis yang membutuhkan minat untuk mengembangkan potensi anak; *keempat,* Aktif, dengan adanya partisipasi yang ditunjukan oleh anak, pendidik dan tenaga kependidikan serta masyarakat; *kelima*, Hak anak, terjaminnya pemenuhan hak anak seperti hak hidup, tumbuh kembang,

perlindungan dan partisipasi dalam lingkungan pendidikan/sekolah; *keenam,* asah, asih, asuh, merupakan satuan pendidikan yang efektif bagi peserta didik sebagai tempat mencari ilmu, saling memberikan kasih sayang dan mengasuh anak-anak sebagai generasi penerus bangsa; *ketujuh,* Nyaman, merupakan suasana yang membuat anak menjadi kerasan/betah dalam melakukan kegiatan; *kedelapan,* Aspiratif, merupakan satuan pendidikan sebagai lembaga yang selalu menampung dan menggali masukan baik dari anak, pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat; *kesembilan,* Komunikatif yaitu adanya jalinan aktif antara anak, pendidik tenaga kependidikan dan masyarakat untuk menciptakan suasana transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pada dasarnya pengembangan Pesantren Ramah Anak ialah sebagai solusi perlindungan anak dari kekerasan dan radikalisme di Pesantren yang diatur melalui Undang Undang. Pertama, UUD 1945 Pasal 28 B (2) : Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Kedua**,** UU No. 18 Tahun 2019 tentang Pesantren. Ketiga**,** UU No. 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Salah satu bunyi pasalnya: "(1) Anak di dalam dan di lingkungan satuan pendidikan wajib mendapatkan perlindungan dari tindak kekerasan fisik, psikis, kejahatan seksual, dan kejahatan lainnya yang dilakukan oleh pendidik, tenaga kependidikan, sesama peserta didik, dan/atau pihak lain". Di ayat dua dinyatakan sebagai berikut :"(2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan

oleh pendidik, tenaga kependidikan, aparat pemerintah, dan atau masyarakat (Eleanora, F et al, 2021., Ramli, M.A, 2022., Rahmiwati, S.W, 2016)

Pesantren Ramah Anak sendiri merupakan program dalam bidang pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan sebuah lingkungan belajar yang menyenangkan dan baik untuk perkembangan anak dari segi agama maupun segi keilmuan. Hal ini dikarenakan beberapa alasan diantaranya ialah *pertama*, terciptanya citra negatif pada Pesantren. *Kedua*, meningkatnya tingkat kenakalan anak dan kekerasan yang dialami remaja. *Ketiga*, pentingnya pendidikan karakter dan pendidikan berakhlak yang baik. *Keempat*, pemutusan hubungan belajar *(drop out*) terhadap Santri yang tinggal di asrama. *Kelima*, adanya program UNICEF (*United Nation International Children's Emergency Fund*) yaitu *Child-friendly*. atau dengan istilah dalam ranah pendidikan kita, sebagai "Pendidikan Ramah Anak" (Albert et al,2022). Dalam implementasinya di dunia pendidikan, Pesantren Ramah Anak harus disosialisasi kepada seluruh struktur perangkat pendidikan yakni guru, santri, orang tua santri dan masyarakat. Metode pembelajaran yang termasuk di dalamnya pemberian *reward and punishment*, kemudian *upgrade* pada sarana pra-sarana pendidikan yang didasari pada tujuan utama adanya program PRA juga harus diperkenalkan kepada setiap pemangku kepentingan pendidikan di pesantren.

Guru sebagai pengajar dituntut untuk dapat memberikan model pembelajaran yang menyenangkan kepada santri, memberi kenyamanan dalam belajar. Daya serap ilmu santri merupakan hasil dari aplikasi program ini, demikian juga sarana pra-sarana

seperti sanitasi, taman bermain atau tempat belajar, metode pembelajaran seperti kurikulum dan lain sebagainya (Albert et al, 2022; Emilda, E, 2022 ; Saini, 2020).

Dari beberapa konsep pelaksanaan pesantren ramah anak di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sasaran pesantren ramah anak adalah santri di pesantren. Hal ini memiliki konsekwensi bahwa pesantren harus memiliki fasilitas yang ramah anak serta aturan dan kebijakan yang berpihak pada hak hak anak.

Konsep pesantren ramah anak pada hakikatnya selaras dengan pendidikan Islam. Di mana pendidikan pesantren diinspirasi oleh nilai nilai ajaran Islam. Dalam pendidikan Islam kekerasan terhadap anak memang tidak diperbolehkan. Justru anak sebagai amanah dari Allah SWT yang mesti dipertanggungjawabkan. Kekerasasn yang dimaksud adalah bentuk fisik dan psikis terhadap anak yang merugikan anak atau dipandang tidak bersifat mendidik melainkan menghambat tumbuh kembangnya potensi santri.

Terkait tentang hadist yang memerintahkan diperbolehkan untuk memukul anak kalau tidak shalat ketika berumur 10 tahun, hal ini bukan mengisyaratkan kekerasan terhadap anak. Melainkan sebuah teguran bahwa orang tua diwajibkan untuk mendidik anak anaknya untuk melaksanakan shalat sedini mungkin. Sehingga di usia 7 tahun telah dipastikan agar anak anak telah menunaikan shalat. Apabila tidak juga, maka dipukul. Artinya, orang tua jangan sampai memukul anaknya karena kegagalan orang tua mendidik anak supaya melaksanakan shalat.

2.1.2.2 Indikator dan Komponen PRA

Dalam Buku Pedoman Pesantren Ramah Anak yang diterbitkan oleh Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat, Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, (2020) dimuat 9 (sembilan) indikator PRA.Yaitu : (1) Komponen guru/ustadz; (2) Komponen Santri atau Murid; (3) Komponen Kurikulum; (4) Komponen Kegiatan Pembelajaran; (5) Komponen Manajemen dan Layanan Anak di Pesantren; (6) Komponen Manajemen dan Layanan Bimbingan Pesantren; (7) Komponen Peraturan Penanganan Masalah; (8) Komponen Sarana dan Pra Sarana;(9) Komponen Hubungan Orang Tua dan Masyarakat (Dodi, M.et al, 2021; Ida, S et al, 2020). Masing masing komponen tersebut, memiliki standard capaian yang harus dicapai oleh pesantren dalam penerapan Program PRA ini. Apabila salah satu komponen belum bisa mencapai target capaian sesuai dengan indikator yang ditentukan maka pesantren tersebut belum bisa dikatakan sebagai pesantren yang ramah anak.

2.1.2.3 Implementasi Program Ramah Anak di Pesantren

Dalam implementasi PRA telah ditetapkan 6 (enam) aspek yang mesti direalisasikan di pesantren sebagai bentuk pelaksanan program. Yaitu (1) Pengasuhan Berbasis Nilai, (2) Pengasuhan dan Pemberdayaan Anak, (3) Penanganan Masalah Anak, (4) Kode Etik Pendisiplinan dan Penanganan Masalah, (5) Identifikasi Kategori Masalah dan Struktur Penanganan,(6) Perilaku Hidup Sehat Pesantren Ramah Anak (Ida, S et al, 2020; Rahman, A, 2023). Enam point tersebut adalah implementasi dari

Program PRA yang direalisasikan di pesantren. Akan tetapi sejauh ini belum ada pengukuran dan penilaian terhadap ketercapaian implementasi di atas di tiap pesantren yang ada, sehingga pelaksanaan PRA selama ini belum terukur dan terevaluasi. Selain 6 point di atas, terdapat dukungan layanan PRA berupa 2 (dua) komponen, yaitu (1) adanya layanan ramah anak dan (2) tersedianya aksesbilitas fasilitas ramah anak (Ida, S et al, 2020).

Program Pesantren Ramah Anak merupakan suatu istilah yang sangat erat kaitannya dengan dunia pendidikan saat ini. Pembentukan pesantren ramah anak dianggap semakin perlu bila melihat degradasi moral yang terjadi di ruang lingkup masyarakat sekarang ini. Perkembangan zaman telah membentuk pola pikir masyarakat Indonesia menjadi pragmatis (Nofijantie, L, 2012 ; Sidera, F.et al, 2023). Dewasa ini, masyarakat Indonesia lebih disibukkan dengan problematika sosial ekonomi, sehingga menjadikan anak didik cenderung individual atau mementingkan kebaikan dirinya sendiri tanpa memperdulikan akibatnya bagi orang lain (Wahyuningsih, H., et al, 2016; Mubarok, A. 2018; Saini, M, 2020).

Program pendidikan ramah anak adalah salah satu upaya revitalisasi hak hak anak di usia sekolah. Program pesantren ramah anak merupakan kebijakan yang berangkat dari amanat konvensi hak anak yang telah diratifikasi oleh Indonesia pada tahun 1990 (Latif, M.A et al, 2021). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Pasal 54 menjelaskan bahwa: (1) Anak di dalam satuan pendidikan wajib mendapat

perlindungan dari tindakan kejahatan fisik, psikis, kekerasan seksual, dan kejahatan lain yang dilakukan oleh pendidik, tenaga kependidikan, sesama siswa, dan/atau pihak lain. (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan oleh pendidik, tenaga kependidikan, pejabat pemerintah, dan/atau masyarakat (Sholihah, H, 2018).

Berdasarkan kebijakan tersebut, pesantren ramah anak merupakan program yang perlu dilaksanakan, agar di pesantren hak-hak santri dapat dipenuhi, dijamin, dan dilindungi, bahkan kemampuan santri, baik minat maupun bakatnya harus dikembangkan. Disamping itu juga untuk mempersiapkan para santri yang mampu memikul tanggung jawab dalam hidupnya, mampu hidup toleran, saling menghormati dan bekerja sama untuk kemajuan (Saeful, A.N.A dkk, 2019; Emilda, E, 2022).

Keterkaitan Pesantren Ramah Anak yang telah menjadi program pemerintah melalui Kementerian Agama Republik Indonesia membutuhkan pesantren yang tidak hanya berupaya menghasilkan generasi yang cerdas secara kognitif-intelektual, tetapi juga generasi yang cerdas secara afektif-emosional dan spiritual. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi kehidupan manusia. Sikap individualistik dan tidak peduli terhadap orang lain dan lingkungan merupakan masalah tersendiri yang harus diselesaikan, salah satunya melalui penanaman nilai-nilai positif pada anak melalui program pesantren ramah anak (Saini, M.,2020; Sa'diyah, H.,2021) .

Albert dan Sesmiarni (2022) mengemukakan bahwa dalam konteks penerapan Pesantren Ramah Anak, strategi peningkatan kualitasnya dapat ditingkatkan melalui beberapa tahapan, yaitu (1) tahap pembentukan tim pelaksana pesantren ramah anak,

(2) tahap sosialisasi program, (3) tahap pengembangan SDM, (4) tahap membangun kerjasama dengan pihak lain, (5) tahap pemenuhan indikator pesantren ramah anak,(6) proses monitoring dan evaluasi, dan (7) responsive terhadap umpan balik. Artinya, pelaksanaan pesantren ramah anak yang dianggap perlu dewasa ini, dapat diukur dan direpresentasikan sebagai hasil dari penerapan budaya yang ada di dalam pesantren. Budaya yang ada di dalam pesantrren tercermin di dalam karakteristik pesantren itu sendiri. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian dari Albert dan Sesmiarni (2022) di mana dinyatakannya bahwa peningkatan kualitas pendidikan pesantren ramah anak, memberikan dampak pada (1) semangat belajar santri, (2) semangat berinovasi guru dan (3) nama baik institusi pesantren.

Kondisi ideal yang digagas oleh Albert dan Sesmiarni (2022) di atas tentu merupakan implikasi dari setiap tahapan yang telah dinyatakan di atas. Dengan kata lain, 7 (tujuh) tahapan yang mesti dilaksanakan di pesantren, berupa (1) tahap pembentukan tim pelaksana pesantren ramah anak, (2) tahap sosialisasi program, (3) tahap pengembangan SDM, (4) tahap membangun kerjasama dengan pihak lain, (5) tahap pemenuhan indikator pesantren ramah anak, (6) proses monitoring dan evaluasi, dan (7) responsive terhadap umpan balik, dapat dipandang sebagai tahapan dalam persiapan, pelaksanaan dan penilaian. Dengan dilaksanakannya tahap persiapan, pelaksanaan dan penilaian tersebut maka implementasi Program PRA dapat direalisasikan secara teknis dan operasional di masing masing pesantren.

Sejak duluncurkan program pesantren ramah anak oleh Kementerian Agama dan Kementerian PPPA Republik Indonesia telah banyak dilaksanakan pelatihan

pelatihan untuk meoptimalkan implementasi program pesantren ramah anak seperti *Training of Fasilitator (ToF)* untuk mencetak fasilitator nasional Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren yang diselenggarakan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA) bersama Kementerian Agama (Kemenag) pada tanggal 15 September 2023 lalu (https://www.kemenpppa.go.id) dan beberapa pelatihan pelatihan lain yang dilaksanakan oleh pesantren secara mandiri.

Disamping pelatihan, Direktorat Pendidikan Diniyyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Republik Indonesia juga telah memulai melakukan akreditasi pondok pesantren di Indonesia. Di mana dalam akreditasi tersebut, indikator pendidikan ramah anak sebagai salah satu komponen yang ada didalamnya. (https://pendis.kemenag.go.id/read/kemenag-akreditasi)

2.1.3.1 Kompetensi dan Peningkatan Kompetensi

2.1.3.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksikan kerja, dan dapat dikatakan lebih berharga dari kecerdasan akademik (Blank,W.E,1982). Kompetensi merupakan suatu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja secara optimal (Mc Cowan, 2009). Sebelumnya Hodge, S.(2007) mengemukakan bahwa kompetensi merujuk pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karena dengan adanya kompetensi, seseorang akan mampu menuntaskan pekerjaannya dan membedakannya dengan orang

yang tidak berkompetensi, walaupun pengetahuan dan keterampilan sama sama dimiliki (Guthrie, H., 2009;Bialik, M.et al, 2015).

Kompetensi merupakan kumpulan sumberdaya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang (McCowan, R.J, 1998). Menurut Boyatzis sebagaimana dikutip oleh Muhmidayeli (2007) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut dapat memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai target sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dapat dijelaskan bahwa kompetensi menurut Huston and Robert (1972) yang merujuk pada pengetahuan dan keterampilan saja, ternyata belum cukup representatif sehingga ditambahkan oleh Mc Clelland (1973) bahwa kompetensi itu mencakup sikap mental dan kapasitas sosial seseorang dan bersifat dinamis. Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa kompetensi sangat vital dalam keberhasilan tim kerja dalam melaksanakan tugasnya (Prabawati,I. et al, 2018).

Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan sikap dengan pekerjaan. Dalam hal ini, kompetensi tim pengembang PRA beririsan dengan pengetahuannya terhadap konsep PRA dan keterampilannya dalam menerapkan konsep PRA tersebut.

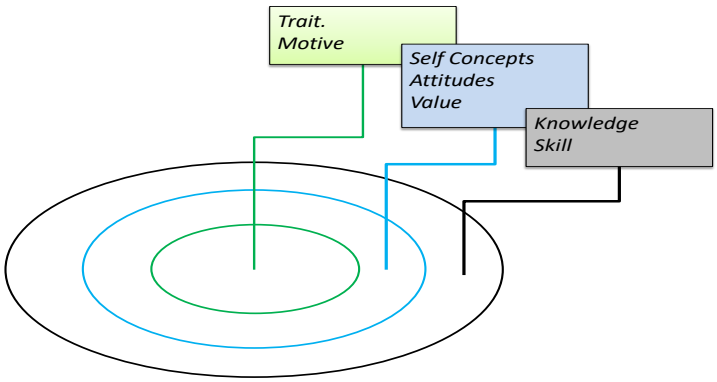
Aisworth, Smith and Millership (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas untuk menangani tugas atau pekerjaan berdasarkan standard yang telah ditetapkan. Standar PRA adalah capaian yang harus dicapai oleh pesantren yang digerakkan oleh tim pengembang. Dalam hal ini tim pengembang tidak hanya

memiliki pengetahuan dan keterampilan saja, tapi juga membutuhkan sikap yang sarat dengan nilai nilai yang dikandung di dalam konsep PRA.

2.1.3.1.2. Peningkatan Kompetensi

Kompetensi tidak merupakan hal yang *stagnancy*. Ia bisa berfluktuasi, berubah dan dapat ditingkatkan (Aisworth et al, 2007;Spencer, L.M, 2008). Salah satu upaya peningkatan kompetensi adalah melalui pelatihan (Serdenciuc,N.L.,2013; Noureldin,Y.A. et al.,2018). Dari hasil kajian teori tentang kompetensi, kompetensi itu bersifat dinamis, sehingga kompetensi itu bisa berubah. Perubahan kompetensi itu bisa terjadi melalui proses pembelajaran dan pengalaman seiring proses.Tapi juga dimungkinkan kompetensi mengalami penurunan apabila tidak diasah melalui pengalaman dan juga karena faktor usia. Seseorang yang sudah lama tidak melaksanakan apa yang menjadi tugasnya maka ia akan mengalami penurunan kompetensi apabila melakasanakan kembali tugas tersebut (Salman,M. et al.,2020).

Dari pengertian kompetensi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa berbicara tentang kompetensi berarti didalamnya terdapat pengetahuan,keterampilan dan sikap. Dengan adanya pengetahuan,keterampilan dan sikap, maka seseorang dimungkinkan untuk meningkatkan kompetensinya. Pendapat ini selaras dengan apa yang diutarakan oleh Spencer (2008) melalui Model Kompetensi yang disajikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Karakter Kompetensi
Sumber : Spencer and Spencer, 2008, p.24, *Competence at Work: Model for Superior. Performance*, John Wiley &Sons, Inc, New York

Gambar 2.1 menjelaskan gagasan Spencer and Spencer (2008) di mana terdapat 5 (lima) karakteristik dari kompetensi, yaitu : (1).Motif (*motive*), merupakan apa yang mendorong atau memotivasi individu melakukan sesuatu. (2) Ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi yang bersifat konsisten terhadap apa yang terjadi di lingkungan.(3) Konsep diri (*self concept*) merupakan nilai diri, cara individu memandang dirinya sendiri.(4) Pengetahuan (*knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki seseorang tentang sesuatu hal. (5) Keterampilan (*skill*), merupakan kemampuan menyelesaikan kerja-kerja fisik dan berkaitan dengan mental.

Keterampilan dan pengetahuan cenderung lebih tampak (*visible*) serta relatif mudah untuk dikembangkan. Pengembangan terhadap pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) bisa dilakukan melalui program pelatihan. Dalam hal ini, program pelatihan berarti bagaimana menyusun suatu pelaksanaan dari suatu model pelatihan secara berkala dan terukur serta penetapan peserta, termasuk kalkulasi pendanaan sampai pelaksanaan pelatihan tersebut mampu mencapai titik yang ditargetkan. Target

dari suatu program pelatihan adalah hasil yang ingin dicapai dari suatu pelaksanaan model pelatihan (Spencer & Spencer,2008;Schraw,G. et al.,2011).

Motif dan ciri bawaan yang berada pada lingkaran di tengah merupakan faktor yang tersembunyi sehingga sulit sekali untuk dinilai dan dikembangkan. Sementara itu, konsep diri berada pada lingkaran ditengah-tengah yang mempunyai arti sikap, nilai dan nilai diri dapat diubah melalui pelatihan dan psikoterapi atau pengalaman pengembangan yang positif, meskipun membutuhkan jangka waktu yang lama (Spencer & Spencer;2008)

Upaya peningkatan kompetensi tidak hanya berarti proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, tetapi juga terjadinya motivasi dari dalam diri melalui konsep diri pada peserta pelatihan. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi berarti meningkatnya komponen (1) pengetahuan, (2) keterampilan, (3) motivasi diri dan sikap untuk melaksanakan tugas dan peran individu. Pribadi (2020) menyatakan pengembangan sumberdaya manusia merupakan salah satu komponen yang bisa ditingkatkan melalui program pelatihan. Hal ini disebabkan karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap positif sumber daya manusia (SDM). Sikap positif SDM tentu berhubungan dengan motivasi diri yang ada pada diri individu terhadap keterampilan khusus. Keterampilan khusus inilah yang dijadikan tujuan dari sebuah pelatihan tertentu. Selaras dengan pendapat Hodge, S (2007) yang mengemukakan bahwa program pelatihan pada dasarnya adalah pengalaman belajar yang fokus pada upaya individu untuk memperoleh keterampilan

spesifik yang dapat segera digunakan. Dalam hal ini, model pelatihan yang digunakan merupakan komponen dari sebuah program pelatihan.

Dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi tim pengembang PRA di pesantren, keterampilan khusus yang harus mereka miliki adalah sesuatu hal yang baru, sehingga melalui program pelatihan, keterampilan khusus itu dapat mereka dapatkan. Hal yang baru itu adalah Program PRA yang terjabar pada 9 komponen dan indikator yang hendak dicapai, serta 6 aspek realisasi yang mesti terukur.

Pendapat ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Dick (2009). Setahun kemudian setelah Smith dan Ragan, Dick (2009) sebagaimana dikutip Benni A. Pribadi, mengemukakan bahwa pelatihan adalah sesuatu pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat menolong peserta menguasai kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya. Artinya, sebuah pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang terencana dan sistematis untuk terjadinya pengalaman belajar bagi peserta pelatihan. Sehingga dengan demikian, program pelatihan atau suatu pelatihan didisain, haruslah berangkat dari tahapan analisis yang empiris dan menghasilkan sebuah model pelatihan atau pengembangan model pelatihan yang telah didisain sebelumnya. Selanjutnya, jika program PRA menuntut adanya program pelatihan, maka Model Pelatihan Berbasis Kompetensi ini bisa diprogramkan sebagai solusi untuk peningkatan kompetensi tim pengembang PRA ke depan.

2.1.4. Pelatihan

2.1.4.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan berasal dari kata dasar Latin yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu (KBBI). Kata pelatihan merupakan kata yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih. Bernardin dan Russel (2013) mendefinisikan pelatihan sebagai berbagai usaha untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada tugas yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan melakukan perubahan pengetahuan yang khusus atau spesifik untuk mengembangkan sikap, perilaku, dan keahlian. Agar pelatihan dapat efektif, sebaiknya pelatihan mencakup pembelajaraan atas pengalaman-pengalaman, pelatihan juga harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan disusun untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Menurut Dessler (2015) pelatihan dapat diartikan memberikan suatu keterampilan kepada peserta (bisa berupa karyawan baru atau lama) yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Dengan demikian, sebagai contoh pelatihan dapat diartikan sebagai upaya menunjukkan bagaimana seorang masinis mengoperasikan mesin barunya, bagaimana menjual produk bagi seorang juru jual baru, atau bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan bagi seorang penyelia (supervisor) baru, termasuk bagaimana seorang guru menggunakan media baru di dalam proses pengajaran dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya yang terencana untuk meningkatkan kinerja yang dipekerjakan pada pekerjaan yang dipegang atau yang terkait dengannya. Dengan adanya pelatihan diharapkan adanya perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan yang awalnya tidak mengerti menjadi mengerti akan suatu hal. Peserta yang tidak mengerti ilmu administrasi perkantoran misalnya menjadi mengerti dan dapat mengimplementasikannya dalam praktik pada dunia kerja.

Maksud Perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya memiliki keterampilan yang terbatas, bisa menjadi ahli dalam keterampilan yang diajarkan atau diberikan. Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku, peserta yang biasanya memiliki etika kurang baik dalam bekerja, menjadi faham dan mengerti tentang etika dalam bekerja atau pun bertugas sesuai fungsi dan peran.

2.1.4.2. Manfaat Pelatihan

Menurut Edralin,D.M.(2008)**,** beberapa manfaat pelatihan yaitu: (1) Menambah pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar. (2) Membantu karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru. (3) Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas. (4) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.(5) Memastikan keselamatan dengan memberikan teknik baru bagi karyawan untuk memberikan sumbangsih pada perusahaan di saat tugas dan kepentingan karyawan

berubah atau pada saat kemampuan mereka menjadi absolut. (6) Mempersiapkan karyawan agar bisa menerima dan bekerja lebih efektif antara satu sama lainnya, terutama dapat berkerja sama dengan kelompok minoritas dan para wanita.

Pelatihan memiliki pengaruh yang kuat bagi perkembangan perusahaan atau badan usaha lainnya. Peserta latihan dipersiapkan untuk mengambil tindakan tertentu yang digambarkan oleh teknologi dan organisasi dimana peserta pelatihan bekerja, dan dapat membantu memperbaiki prestasi pekerja dalam aktivitasnya terutama berkitan dengan pengertian dan keterampilan. Pelatihan adalah usaha yang didesain oleh perusahaan agar mempermudah pembelajaran para karyawan mengenai kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan dan keterampilan, serta perilaku-perilaku yang penting atau berpengaruh langsung pada kinerja karyawan.

Sasaran pelatihan kompetensi bagi para karyawan adalah agar karyawan paham dan menguasai pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang difokuskan pada program-program pelatihan serta mengimplementasikannya kedalam kegiatan sehari-hari. Dalam hal ini, sasaran pelatihan bagi tim pengembang PRA sebagai orang yang mengabdi di pesantren, fokus pada kemampuan dan keahilan mereka untuk melaksanakan program PRA di pesantren di mana mereka berada dan bertugas. Tahapan yang perlu dilakukan adalah : (1) Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan atau tidak; (2) Kesiapan terhadap pelatihan; (3) Mengevaluasi apakah para guru yang tergabung di dalam tim pengembang PRA sudah siap untuk belajar ; (4) Menciptakan

lingkungan pembelajaran. Peserta pelatihan mesti dapat dipastikan memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya, sebagai bentuk pengetahuan dan sikap yang telah mereka dapati dari proses pelatihan; (5) Menetapkan pergantian pelatihan. Merujuk pada pemanfaatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada saat pelatihan di tempat di mana ia bekerja; (6) Memilih metode pelatihan. Menetapkan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang praktis dan efektif; (7) Mengevaluasi program pelatihan. Memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi kefektifannya.

Batasan manajemen pelatihan menurut Edralin,D.M (2008) adalah pengelolaan program pelatihan yang menyangkut aspek pengidentifikasian kebutuhan pelatihan, perencanaan desain pelatihan dan penetapan metodologi pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan dan penetapan tindak lanjut pelatihan. Seluruh item tersebut adalah aspek-aspek standar pengelolaan pelatihan yang biasa dilaksanakan pada sebuah aktivitas pelatihan. Pada prakteknya pengelola pelatihan selalu terlibat langsung pada setiap aktivitas pelatihan dimana aktivitas pelatihan adalah suatu siklus aktivitas berkelanjutan yang merupakan analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan program pelatihan, penyusunan materi pelatihan, pelaksanaan dan penilaian pelatihan. Jadi, dalam sebuah kegiatan pelatihan selalu melibatkan pengelola pelatihan.

Menurut Zurnali, C dan Sujanto, A (2021) dalam penelitiannya, terdapat 3 (tiga) tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang

harus dipenuhi, yaitu: (1). Analisis organisasi (*organization analysis*). Fokus pada pengenalan di dalam organisasi di mana kegiatan pelatihan dibutuhkan; (2) Analisis operasi (*operations analysis*). Mencoba mengenal isi pelatihan apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten; (3) Analisis individual (*individual analysis*). Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjojo (1992)**,** pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja. Dalam melaksanakan pelatihan, Soekidjo Notoatmodjo (1992) menyatakan terdapat 2 (dua) konsep pelatihan, sebagai berikut: (1) Pemberian materi secara teoritik. Pada fase pemberian materi secara teoritik, peserta pelatihan dibekali modul, atau buku materi, yang sesuai dengan standard, indikator dan komponen dari program yang akan diterapkan. Dalam hal ini mengacu pada Pedoman Pelaksanaan Program PRA. (2) Pemberian materi secara praktik. Pemberian materi secara praktik adalah pemberian materi yang telah diberikan berdasarkan modul atau buku materi untuk peserta, kemudian langsung diimplementasikan**.** Peserta diberikan kelengkapan untuk melaksanakan praktek, seperti: baju seragam, alat tulis kantor, dan lain sebaginya yang berhubungan dengan kompoenen dan indikator program pengembangan PRA. Penilaian dilakukan agar dapat diketahui terjadi tidaknya perubahan.

Sifat Kompetensi adalah dinamis, oleh karena itu kompetensi bisa berubah. Perubahan kompetensi itu bisa terjadi melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Kompetensi dimungkinkan juga mengalami penurunan karena factor usia dan apabila tidak diasah melalui pengalaman. Seseorang yang sudah lama tidak melaksanakan apa yang menjadi tugasnya maka ia akan mengalami penurunan kompetensi apabila melakasanakan kembali tugas tersebut.

Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan pekerjaan, merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan suatu standar yang ditetapkan (Blankk, W.E., 1982; Aisworth, Smith and Millership, 2007). Dengan demikian dapat dipahami bahwa kompetensi berkaitan erat dengan pekerjaan yang menjadi tugas seseorang dalam tim maupun tugas dari suatu tim. Kompetensi tidak bisa dipisahkan dengan bidang atau pekerjaan yang ditekuni seseorang. Artinya, bagaimana hasil pekerjaan seseorang itulah yang menentukan tingkat kompetensinya.

2.1.4.3. Dasar Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar untuk mendapatkan dan mengembangkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metodenya mengutamakan praktik dari pada teori (Eraut,M.,2000). Definisi lain menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki *kinerja seorang karyawan yang* berhubungan dengan pekerjaannya. Pelatihan mesti mengikutsertakan pengalaman belajar berdasarkan apa yang telah direncanakan organisasi dan dibentuk untuk

mengetahui kebutuhan-kebutuhan. Jadi pelatihan harus direncanakan agar memenuhi tujuan organisasi yang dikaitkan dengan tujuan karyawan (Eraut, M.,et al.,2000). Kinerja tidak hanya pada dunia kerja profesional saja, melaksanakan kewajiban sesuai tugas dan fungsi dalam sebuah struktur organisasi juga merupakan kinerja. Sehingga jelas bahwa sasaran dari pelatihan adalah peningkatan kinerja atau segala sesuatu yang hendak dikerjakan oleh seseorang di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan serta diharapkan dapat mempengaruhi performa kerja, baik bagi pekerja maupun organisasi tempat bekerja. Pelatihan dilaksanakan oleh pelaksana pelatihan yaitu instruktur atau pelatih terhadap peserta pelatihan untuk mempersiapkan peserta pelatihan supaya mampu berperan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari aktivitas pendidikan. Dalam Pasal 26, ayat (4) UU No.20 tahun 2003 ditegaskan bahwa "Lembaga pelatihan adalah satuan pendidikan non formal, disamping satuan pendidikan lain, seperti kelompok belajar, majelis taklim, kursus, pusat kegiatan belajar masyarakat, kelompok bermain, taman penitipan anak, serta satuan pendidikan sejenis"**.**

Pelatihan mempunyai tujuan spesifik yaitu meningkatkan kemampuan, kapasitas, dan kinerja. Pada umumnya, pelatihan dikelompokkan menjadi 2,yaitu *on the job training* dan *off the job training* (Kuehnl, A.et al.,2019). *On the job training* adalah pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja, dalam situasi normal bekerja,

menggunakan alat, peralatan, dokumen, dan bahan-bahan yang digunakan bekerja sehari-hari. *Off the job training* adalah pelatihan yang mengambil lokasi di luar situasi kerja yang sebenarnya, dalam hal ini peserta pelatihan tidak terlibat langsung pada proses produksi. *Off the job training* memungkinkan peserta pelatihan meninggalkan pekerjaannya dan memfokuskan pada pelatihan, jenis pelatihan ini juga efektif dalam penanaman konsep dan ide.

On the job training menjadi suatu metode pelatihan yang bagus, jika dipersiapkan dengan seksama, diorganisasikan dengan baik, dan dilakukan di lokasi kerja. *On the job training* secara umum menjadi metode utama yang digunakan untuk perluasan keterampilan, peningkatan produktivitas, dan cocok untuk pengembangan keahlian keterampilan dan pekerjaan khusus, serta pelatihan alat dan fasilitas baru. Moral, produktivitas, dan profesionalisme organisasi secara umum akan meningkat apabila pelaksanaan program *on the job training* efektif (Kuehnl, A, 2019).

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) diadakan jika terjadi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan standar yang dibutuhkan. Kaminsa, M.N (2022) menyatakan bahwa "*training need exist when an employee lack the knowledge or skill to perform an assigned task satisfactory"*.

Kesenjangan performa kerja dengan acuan yang diperlukan disebabkan oleh 3 (tiga) bentuk kekurangan *(deficiency),* yaitu (1) *deficiency of knowledge*, (2) *deficiency of practice,* dan (3) *deficiency of execution. Defciencyof knowledge* adalah kesenjangan yang diakibatkan oleh ketidaktahuan pekerja dalam hal ilmu pengetahuan, seperti: bagaimana cara mengerjakan, bagaimana cara mengoperasikan, bagaimana cara

membuat dan lain-lain. *Deficiency of practice* merupakan kesenjangan kapasitas pegawai dalam melaksanakan praktek atau kemampuan praktis. Pegawai mempunyai pengetahuan bagaimana caranya mengoperasikan suatu peralatan atau permesinan, tetapi tidak mempunyai keterampilan untuk mengerjakan. *Deficiency of execution* adalah kurangnya kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tidak jelasnya pekerjaan yang akan dikerjakan, atau dengan kata lain kurangnya motivasi kerja. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial tempat kerja, kebutuhan individu, dan kondisi fisik ruang kerja (Iyer, K, 2016).

Iyer (2016) menjelaskan bahwa dilihat dari banyaknya peserta yang akan dilatih, dalam suatu diklat dibedakan menjadi dua level, yaitu pelatihan level mikro ditujukan pada seseorang atau kelompok kecil dengan beraneka alasan diantaranya adalah untuk promosi, mutasi kerja, penilaian kerja, program perancangan karir, terjadinya kecelakaan atau terdapat posisi baru dalam organisasi. Pelatihan tingkat makro adalah pelatihan yang ditujukan kepada sebagian besar pegawai dalam bidang pekerjaan sejenis karena adanya kebijakan baru, adanya penurunan produktivitas kerja pegawai, adanya peralatan atau permesinan baru, adanya perubahan dan pengembangan organisasi atau adanya prosedur kerja baru.

Laird (2003) menegaskan, "Micro training need exist in large group of employee-frequently in the entire population with the same job classification". Zahid Iqbal,M.,et.al.(2011) menjelaskan bahwa dalam perencanaan pelatihan perlu ditempuh langkah-langkah sebagai berikut: (1) *Training need assessment*, (2) *Training objective*, (3) *Training design*, (4) *Training Implementation*, (5) *Training*

evalutaion. Langkah-langah di atas diuraikan sebagai berikut:

(1) *Training need assessment*

Pada prinsispnya melakukan pengkajian tentang ada tidaknya kesenjangan dalam penampilan kerja yaitu kesenjangan antara apa yang seharusnya dilakukan dengan kenyataan yang ada.

(2) *Training objective*

Yaitu merumuskan secara tepat dan benar kesenjangan kinerja yang terjadi, agar menjadi jelas kemampuan apa yang masih harus ditingkatkan.

(3) *Training design* yang dapat diukur. Proses ini menciptakan kurikulum dan perencanaan alur proses pelatihan.

(4) *Training Implementation* yaitu kegiatan pelaksanaan program pelatihan, pedoman pada kurikulum, metode pelaksanaan dan rancangan alur proses pelatihan. Jika pelaksanaan tidak sesuai perencanaan maka sasaran pelatihan yaitu kompetensi yang diharapkan tidak dapat tercapai.

(5) *Training evalutaion*, merupakan kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan program pelatihan, meliputi penilaian peserta, penilaian bagi penyelenggara, serta pencapaian tujuan pelatihan. Perencanaan pelatihan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu perlu adanya perencanaan jangka panjang dan jangka pendek yang baik dan matang, sehingga dapat menentukan jenis pelatihan sesuai dengan visi, misi, tujuan organisasi, kebutuhan pekerjaan, dan pengembangan organisasi di masa dating.

2.1.5. Model Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

Model pelatihan berbasis kompetensi (PBK) adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk melatih seseorang atau beberapa orang dengan materi yang sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya. Brown (1994) menyatakan bahwa PBK adalah pelatihan yang memberikan materi kepada peserta pelatihan secara nyata sesuai dengan apa yang menjadi tugas dari peserta.

2.1.5.1 Konsep PBK

Brown (1994) menyatakan bahwa PBK merupakan pelatihan yang melatihkan sesuatu yang nyata yang dibutuhkan dalam pekerjaan (*outcomes*). Model PBK dikembangkan oleh William E. Blank (1982) dengan menguraikan 12 (dua belas langkah). Tiap langkah terkait satu sama lain secara sistematis dan runtut (Pribadi, 2016), seperti disajikan pada gambar 2.2 dibawah ini :

1. Identify and describe specific occupation
2. Identify essential student prerequisities
3. Identify and Verify job tasks
4. Analyse job tasks and add necessary knowledge
5. Write terminal performance objectives
6. Sequences tasks and terminal performance
7. Develop performance test
8. Develop written test
9. Develop draft of learning quides
10. Try out, field test and revise learning quidees
11. Develop system to manage learning
12. Implement and evaluate training program

Gambar 2.2
Dua Belas Langkah dalam Program Pelatihan Berbasis Kompetensi
(Blanck, 1982 ; Brown, 1994; Sulipan, 2009)

Pada Gambar 2.2 terlihat bahwa tahapan pelatihan berbasis kompetensi dimulai dengan (1) mengidentifikasi dan menguraikan jenis pekerjaan, (2) menentukan kualifikasi peserta, (3) mengidentifikasi dan memverifikasi tugas yang akan dikerjakan, (4) menganalisis tugas yang akan dikerjakan sekaligus menentukan pengetahuan yang dibutuhkan untuk tugas tersebut, (5) menentukan tujuan dari pekerjaan yang akan dikerjakan oleh peserta, (6) mengurutkan uraian tugas dan tujuan akhir yang akan dikerjakan oleh peserta, (7) mengembangkan test untuk penilaian kinerja, (8) melaksanakan tes tertulis untuk menilai kinerja, (9) mengembangkan draft untuk panduan pembelajaran, (10) uji coba, tes lapangan dan revisi terhadap panduan pembelajaran, (11) mengembangkan sistem manajemen pembelajaran, (12) implementasi dan evaluasi terhadap proses pelatihan.

Blank (1982) memodifikasi langkah langkah Pelatihan Berbasis Kompetensi di atas menjadi 13 langkah yang diuraikannya sebagai berikut: (1) Merinci kompetensi yang dijadikan materi pokok pelatihan; (2) Mengukur kemampuan awal peserta; (3) Mengidentifikasi dan memverifikasi tugas-tugas yang ada dalam suatu pekerjaan; (4) Melakukan analisis tuntutan kemampuan dalam suatu pekerjaan dan menambahkan pengetahuan yang dibutuhkan; (5) Melakukan analisis *job tasks* dan menambahkan pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan (6) Merumuskan tujuan akhir program; (7) Mengurutkan tugas-tugas dan tujuan-tujuan akhir pelatihan; (8) Melakukan ujian dalam bentuk tes perbuatan (9) Menyusun tes tertulis;

(10) Menyusun panduan belajar; (11) Melakukan uji coba, tes lapangan, dan revisi panduan belajar; (12) Menyususun manajemen sistem pelatihannya;
(13) Melaksanakan dan meevaluasi program pelatihan. McCowan (1998) dengan lebih operasional merinci langkah-langkah PBK sebagai berikut. (1) Menentukan tujuan pelatihan (kompetensi standar). (2) Menghimpun pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan sebuah kompetensi. (3) Menyusun strategi pelatihan. (4) Mempersiapkan materi dan kelengkapan pelatihan. (5) Menetukan pendekatan, metode, starategi dan proses pelatihan serta pengujiannya. (6) Memilih instruktur yang handal, (7) Menyiapkan jadwal pelatihan. (8) Melaksanakan proses pelatihan. (9) Pengujian/penilaian (11) Pemberian Sertifikat.

Selama ini, di tanah air telah banyak dilakukan penerapan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi. Salah satunya adalah dalam pelaksanaan Program GPBLHS (Gerakan Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup Sekolah). Dimana pada pelaksanaannya dilakukan peningkatan kompetensi kepada Tim GPBLHS yang ada di tiap sekolah. Menurut Danhas (2021) kompetensi Tim GPBLHS terbukti secara valid, praktis dan efektif meningkat setelah diadakan pelatihan berbasis kompetensi.

Dalam pelatihan berbasis kompetensi hal yang mendasar adalah tentang pekerjaan yang akan dilakukan serta pengetahuan yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan. Apa yang akan dikerjakan dengan pengetahuan yang disediakan untuk bekal mengerjakannya, mesti terhubung dalam proses pelatihan. Hal ini terlihat dari uraian tahapan langkah langkah yang telah dikembangkan di atas. Oleh karena itu, berkaitan dengan kompetensi Tim PRA, maka pelatihan berbasis kompetensi sangat tepat.

Karena, persoalan yang ada pada tim tersebut adalah masalah kurangnya kompetensi mereka terhadap pelaksanaan program PRA.

2.1.5.2 Kriteria Pelatihan Berbasis Kompetensi

Gianni Rosas (2004) sebagaimana dikutip Pribadi,B.A (2020) menjelaskan bahwa ada 6 (enam) hal penting mengenai pelatihan berbasis kompetensi, yaitu: (1) berbasis hasil, (2) kurikulum yang berkaitan dengan kinerja, kondisi dan standar, (3) penyampaian yang fleksibel dan terpusat pada peserta pelatihan, (4) penilaian, (5) rekaman, dan (6) sertifikasi.

(1) Berbasis Hasil

Begitu banyak pelatihan yang dilaksanakan namun tidak menciptakan hasil, padahal sudah terlalu banyak biaya yang dikeluarkan. Dalam kegiatan pelatihan berbasis kompetensi hasil adalah suatu hal yang sangat ditekankan, berfokus pada hasil, terukur dan sesuai dengan standar. Hasil ditetapkan sebelum program disampaikan melalui analisis kebutuhan pelatihan dan pencapaian hasil adalah indikator dalam menetapkan suksesnya peserta pelatihan.

(2) Kurikulum

Metode berbasis kompetensi dipakai agar materi pembelajaran yang terdapat dalam kurikulum diklat untuk mencapai kompetensi yang diperlukan bagi dunia kerja. Pendekatan ini memberikan kriteria yang jelas bagi peserta pelatihan terkait kinerja yang hendak dicapai, kondisi dan standar, identifikasi tujuan pelatihan dan analisa kompetensi bekerja. Unit-unit kompetensi yang dibutuhkan dikemas dalam bentuk modul yang berisi keterampilan kejuruan maupun keterampilan non

kejuruan yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja serta instrumen penilaian pada tujuan pelatihan.

(3) Penyampaian

Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi lebih fleksibel didalam pelaksanaannya, artinya peserta tidak monoton tapi disesuaikan dengan minatnya akan pelatihan yang dilaksanakan. Penyampaian materi terpusat pada peserta sehingga peserta bisa melatih inisiatif, dan pelatih bertindak sebagai fasilitator serta materi dipersiapkan secara perorangan (bukan klasikal).

(4) Penilaian

Penilaian bertujuan untuk mengukur kinerja yang ditunjukkan pada kompetensi tertentu. Penilaian juga tersedia untuk kompetensi-kompetensi yang diperoleh diluar pelatihan yang sedang diikuti (pengakuan terhadap pelatihan terdahulu dan tidak formal). Ismail, S.,&Zakiah,Q.Y.(2021) menjelaskan bahwa penilaian berbasis kompetensi dikategorikan menjadi 7 (tujuh) metode: (1) penilaian berbasis kelas, yaitu kegiatan menginventarisasi informasi mengenai proses dan hasil belajar peserta yang dilaksanakan oleh instruktur yang terkait sehingga penilaian tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur dari peserta, (2) penilaian kinerja, yaitu penilaian berbasis hasil pengamatan penilai pada aktivitas peserta sebagaimana yang terlaksana, (3) penilaian penugasan, adalah penilaian untuk menemukan gambaran kemampuan komprehensif secara kontekstual, mengenai kapasitas peserta dalam mengimplementasikan konsep dan pemahaman mata pelajaran tertentu, (4) penilaian hasil kerja, adalah penilaian terhadap peserta

dalam mengontrol proses dan menggunakan bahan untuk menghasilkan sesuatu, kerja praktik atau kualitas estetik dari sesuatu yang mereka produksi, (5) penilaian tes tertulis, merupakan tes dimana soal dan jawaban yang diberikan kepada peserta didik dalam bentuk tulisan, (6) penilaian portofolio, merupakan penilaian pada suatu koleksi pribadi hasil pekerjaan peserta (bersifat individual) yang menggambarkan taraf pencapaian, aktivitas belajar, kekuatan, dan pekerjaan terbaik siswa, dan (7) penilaian sikap, adalah penilaian pada perilaku dan keyakinan peserta pada suatu objek, fenomena, atau masalah

(5) Dokumentasi Kompetensi

Dokumentasi komptensi adalah laporan atas kemampuan yang didapat peserta. Laporan ini perlu persiapkan dan disediakan sebagai bukti kemampuan yang telah mereka dapatkan selama pelatihan. Laporan bisa berupa modul yang telah diselesaikan apabila ada kaitannya dengan kompetensi, sehingga suatu saat jika diperlukan modul dapat dipelajari kembali.

(6) Sertifikasi

Sertifikasi kompetensi *(competency certification)* adalah pengakuan formal bagi seseorang yang telah menguasai kompetensi dalam suatu bidang pekerjaan tertentu (Rosas,2004). Burke (2005) menjelaskan bahwa sertifikasi kompetensi adalah kemampuan seseorang dapat mendemonstrasikan suatu pekerjaan yang ditentukan dan mengembangkan kemampuannya, serta dinilai berbasis kepada Kompetensi yang dimilikinya.

Terdapat Perbedaan pelatihan secara tradisional dengan pelatihan

berbasis kompetensi (Rosas, 2004), dapat kita lihat seperti pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1.
Perbedaan Pelatihan Tradisional dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Aspek Pelatihan	Pelatihan Konvensional	Pelatihan Berbasis Kompetensi
1. Orientasi Pelatihan	Terpusat pada isi	Berbasis kompetensi
2. Pelaksanaan	Berdasarkan waktu	Berbasis pada tempat kerja.
3. Penekanan kegiatan	Penekanan pada masukan	Penekanan pada keluaran
4. Sasaran Materi Pelatihan	Kebutuhan kelompok	Kebutuhan perorangan dan kelompok
5. Substansi Target	Subyek atau peserta pelatihan	Modul atau Unit-unit materi
6. Sifat Masukan	Masukan tertunda	Masukan segera
7. Gaya Belajar	Gaya belajar sempit	Pendekatan penyampaian fleksibel
8. Keberadaan Instruktur	Instruktur sebagai pelatih atau ahli	Instruktur sebagai fasilitator
9. Penekanan Proses	Penekanan pada penilaian pengetahuan	Penekanan pada penilaian kompetensi
10. Penekanan Hasil	Nilai akhir	Kompeten atau belum kompeten

(Sumber : Rossas, 2004)

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada prinsipnya pelatihan berbasis kompetensi merupakan penyempurnaan dari pelatihan konvensional yang diakibatkan terjadinya pola peningkatan kebutuhan di dalam melaksanakan tugas dan program baru yang diluncurkan dan akan diimplementasikan. Hal ini terlihat pada penekanan kegiatan, di mana pada pelatihan konvensional ditekankan pada masukan sementara pada pelatihan berbasis kompetensi ditekankan pada hasil. Selain itu, terlihat hasil

yang dicapai pada pelatihan konvensional ditentukan oleh nilai akhir. Pada pelatihan berbasis kompetensi ditekankan oleh kompeten atau belum kompeten.

Azlan,C.A,et.al (2020) mendefinisikan metode pembelajaran konvensional adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah, karena sejak dulu metode ini telah dipergunakan sebagai alat komunikasi lisan antara guru dengan anak didik dalam proses belajar dan pembelajaran. Hal ini bisa digunakan sebagai pembeda dengan pelatihan berbasis kompetensi yang tidak mengandalkan proses transfer ilmu dari instruktur kepada peserta, tetapi lebih kepada peserta dengan materi pelatihannya mampu meningkatkan kompetensinya dengan difasilitasi oleh instruktur.

Dipilihnya model pengembangan pelatihan berbasis kompetensi untuk tim pengembang pesantren ramah anak karena alasan berikut ini: Pertama, orientasinya kepada peningkatan kompetensi; Kedua, penekanan kegiatan pada *outcome*; Ketiga sasaran materi pelatihan kepada perorangan dan kelompok; Keempat,substansi target pada materi dengan pendekatan penyampaian yang fleksibel ; Kelima, keberadaan instruktur sebagai fasilitator dengan penekanan pada proses pelaksanaan pelatihan dan pada penilaian kompetensi setelah pelatihan.

2.1.6. Model PBK PE-ADI

2.1.6.1. Dasar Pengembangan PBK PE-ADI

Berdasarkan kajian teori tentang pelatihan dan karakteristik Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di atas, diketahui bahwa inti dari sebuah pelatihan berbasis kompetensi adalah (1) berbasis hasil, (2) kurikulum yang memuat kompetensi, (3)

penyampaian materi bersifat fleksibel, (4) adanya penilaian terhadap proses dan hasil pelatihan, (5) dokumentasi kompetensi yang didapat dan adanya (6) sertifikasi. Artinya, 6 esensi ini sebagai pembeda apakah suatu pelatihan dilaksanakan berbasis kompetensi atau tidak.

Dalam hal peningkatan kompetensi Tim PRA, maka PBK merupakan model pelatihan yang relevan, karena tim memang harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan Program PRA di pesantren. Hal ini selaras dengan pernyataan Rossas (2004); Burke (2005); Pribadi (2020) bahwa pelaksanaan PBK menekankan pada hasil dan berorientasi pada tempat kerja dan apa yang akan dikerjakan oleh peserta.

PBK sebagai sebuah model pelatihan pun, tidak tertutup kemungkinan untuk dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. Pengembangan PBK yang dimaksud, harus tetap mengacu pada kaidah yang ada sesuai dengan 6 karakteristik pada PBK tersebut.

Pada pelaksanaan PRA, tim mesti memiliki kompetensi yang berkaitan dengan pelaksanaan PRA di pesantren. Oleh karena itu, pengembangan PBK disesuaikan dengan tujuan dari pelatihan untuk Tim PRA. Penyesuaian pelatihan PBK dengan tujuan pelatihan, menyebabkan perlunya pengembangan terhadap materi pelatihan. Selain materi, layaknya sebuah model, maka syntax yang ada pun akan mengalami perubahan, tanpa menghilangkan esensi dasar dari syntax yang ada pada PBK. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya bahwa konsep PBK memiliki 12 langkah (Blanck, 1982; Brown, 1984, Sulipan, 2009; Pribadi 2020).

2.1.6.2. Karakteristik Model Pelatihan PBK PE-ADI

Pelatihan PBK PE-ADI berarti mengembangkan Model PBK untuk diterapkan

terhadap Tim PRA. Tujuan akhirnya adalah agar Tim PRA memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan program, sehingga Program PRA bisa optimal dilaksanakan. Kaminsa (2022) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan diadakan, apabila terjadi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan standard yang dibutuhkan. Persoalannya adalah model pelatihan yang diterapkan pun, mesti relevan dengan pelatihan yang akan dilaksanakan.

Sebagai sebuah model pelatihan, tentu mesti memiliki metode yang khas pula sesuai dengan karakteristik model. Karakteristik Model PBK PE-ADI terletak pada tahapan pelaksanaan pelatihan itu, yang memastikan terlaksananya tahapan (1) Pemahaman Konsep, (2) Eksplorasi Konsep, (3) Aktualisasi Konsep, (4) Demonstrasi dan (5) Improvisasi. Selaras dengan pernyataan Rossas (2004) bahwa tiap tahapan yang terjadi dalam proses pelatihan PBK, mesti terukur. Sehingga pelaksanaan ke 4 tahapan di atas harus terukur pula dalam proses pelatihan Model PBK PE-ADI.

2.2 Literature Review

Penelitian terdahulu tentang pelatihan PRA belum ada. Tapi beberapa penelitian yang masih relevan dengan penelitian ini terkait dengan pengembangan model pelatihan, dapat disampaikan beberapa penelitian sebagai berikut:

(1). Taufiq Hidayat (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengembangan *Model Pelatihan PLC Berbasis Kompetensi pada Karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Jakarta*". Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang bertujuan untuk (1) Mengembangkan model pelatihan PLC berbasis kompetensi yang efektif untuk diterapkan pada *training center* PT Bukaka Teknik Utama Jakarta; (2) Mengetahui

kualitas model pelatihan PLC berbasis kompetensi; (3) Mengetahui kualitas perangkat model pelatihan yang dihasilkan.

Pengembangan model pelatihan Programmable Logic Control (PLC) berbasis kompetensi menggunakan model yang bersifat deskriptif, ada langkah- langkah yang harus diikuti untuk melahirkan produk. Ahli model memberikan masukan setelah meninjau produk awal, *peninjau sejawat* dan ahli media. Penilaian komponen pelatihan dilakukan oleh *peninjau*, yaitu 2 orang instruktur dan 1 orang kepala diklat di industri yang melingkupi penilaian kualitas masing- masing produk yaitu buku panduan implementasi pelatihan, *jobsheet*, dan simulator penerapan PLC. Penilaian model pelatihan dilaksanakan guna mengetahui reaksi peserta terhadap model pelatihan yang dikembangkan.

Penelitian ini menghasilkan model pelatihan PLC berbasis kompetensi yang berisikan materi pemrogram PLC dimulai dari pemograman dasar hingga tingkat lanjut. Kualitas perangkat model pelatihan PLC berbasis kompetensi secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik (SB) dengan persentase 83,9%. Buku panduan pelaksanaan pelatihan termasuk dalam kategori sangat baik (SB) dengan persentase 83,3%, *jobsheet* termasuk dalam kategori sangat baik (SB) dengan persentase 81,9% dan simulator penerapan PLC termasuk dalam kategori sangat baik (SB) dengan persentase 91,7%. Kualitas model pelatihan PLC berbasis kompetensi yang dikembangkan termasuk dalam kategori sangat baik (SB) dengan persentase 78,9%. Model pelatihan ini masih diperlukan pengembangan dalam lingkup yang lebih luas sehingga dapat terus disempurnakan dan pantas menjadi model pelatihan yang

siap digunakan dalam kegiatan pelatihan di industri.

(2). Penelitian Asep Iwa Hidayat (2015) dengan judul penelitian, "Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Widyaiswara Muda". Tujuan penelitian untuk mendapatkan pilihan model pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang peningkatan kompetensi widyaiswara, terutama kemampuan widyaiswara muda dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Diklat berbasis kompetensi pada merupakan pembelajaran yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan standar kompetensi, dapat meningkatkan kompetensi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi widyaiswara. Penelitian model pendidikan dan pelatihan berbasis komptensi dilakukan dengan metode penelitian dan pengembangan (research and development). Uji coba model diklat bagi widyaiswara muda di dilakukan di Pusdiklat Kemendagri Regional Bandung Tahun 2013.

Penelitian ini menunjukkan: (1) Pelaksanaan diklat bagi widyaiswara yang selama ini belum efektif, karena belum memperlihatkan terjadinya peningkatan kompetensi widyaiswara sesuai dengan tujuan diklat, masih konvensional dan belum proporsional; (2) Model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi disusun sebagai sebuah pendekatan diklat, menitikberatkan kepada kegiatan praktis dalam implementasinya, sekaligus merupakan sebuah inovasi pembelajaran; (3) Model diklat berbasis kompetensi memperlihatkan efektivitas peningkatan hasil belajar.

Model pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi bisa dipakai sebagai alternatif meningkatkan kompetensi widyaiswara muda di berbagai Badan Diklat pada

Kementerian terkait. Dengan meningkatnya kompetensi kompetensi widyaiswara maka tentu akan menunjang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

(3). Penelitian Nike Kamarubiani (2012) dengan judul penelitian, "Pelatihan Berbasis Kompetensi sebagai Program Pengembangan Sumber Daya Manusia". Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sumber daya manusia yang bekerja di perhotelan saat ini masih dikatakan belum dapat berkompetisi dalam persaingan global sehingga perlu dilakukan treatment khusus untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia tersebut.

Hotel Nalendra merupakan hotel yang sudah melakukan treatment berupa pelatihan berbasis kompetensi. Tujuan pelatihan untuk mendapatkan data dan informasi sehingga dapat menggambarkan prosedur implementasi pelatihan berbasis kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya mengenai: 1) prosedur perencanaan pelatihan, 2) prosedur pelaksanaan pelatihan, dan 3) proses evaluasi pelatihan.

Teori yang mendukung penelitian ini diantaranya adalah teori-teori pengembangan sumber daya manusia oleh Soekidjo Notoatmodjo (1992), teori kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi oleh William E. blank (1982), teori pelatihan oleh Robert L. Craig (1976) dan Nedler (1984),

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data-data didapatkan melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dapat disimpulkan: 1) Perencanaan terdiri dari tinjauan pada proses identifikasi kebutuhan pelatihan, proses rekrutmen peserta pelatihan, penyusunan kurikulum pelatihan, pemilihan sumber belajar, penjabaran bahan ajar, sumber dana, pengadaan sarana

belajar, pemilihan metode dan teknik pelatihan, serta penyusunan alat evaluasi. 2) Pelaksanaan terdiri atas pengkondisian iklim pembelajaran dan pretest, penyampaian materi serta penerapan metode dan teknik pembelajaran praktek. 3) Evaluasi terdiri atas pretest, post test dan tes proses.

4. Edhy Susatya (2013) dengan disertasi "Pengembangan Model Pelatihan Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kelompok Seni dan Budaya". Penelitian dilakukan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya Sleman Yogyakarta. Penelitian merupakan studi deskriptif kualitatif, untuk mendapatkan model pelatihan yang efektif dan bisa diimplementasikan pada pendidikan dan pelatihan (diklat) guru produktif Sekolah Menengah Kejuruan Kelompok Seni dan Budaya.

Penelitian menggunakan metode Research and Development (R&D), menerapkan model postes hanya dengan desain kelompok pembanding. Analisis data menggunakan teknik analisis uji beda, statistik dan deskriptif. Keberhasilan pelaksanaan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu kemampuan atau kualitas: 1) narasumber; 2) program; 3) fasilitas akademik; 4) fasilitas penunjang; dan 5) pelayanan.

Penelitian ini menghasilkan model pelatihan open design. Model pelatihan ini lebih terfokus untuk meningkatkan kreativitas, memunculkan ekspresi, meningkatkan sensitivitas, dan pengembangan inovasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa model pelatihan *open design* terbukti dapat meningkatkan kualitas penguasaan kompetensi, kualitas karya dan produktivitas peserta diklat.

Para Peneliti sebelumnya mendasarkan toipik penelitian pada bagaimana langkah langkah pelatihan berbasis kompetensi diimplentasikan dalam sebuah kegiatan pelatihan. Tujuanya adalah untuk menemukan sebuah model pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

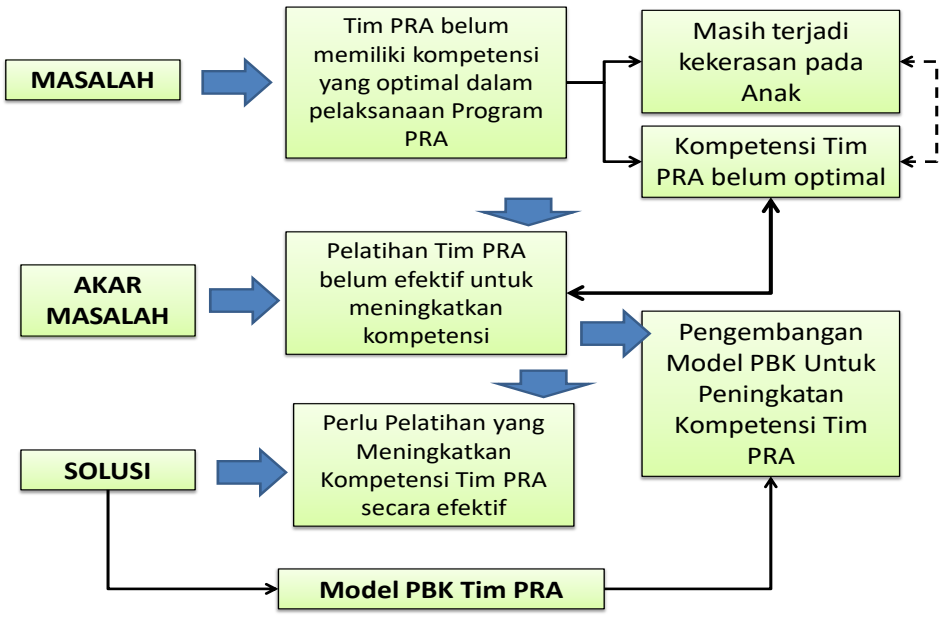
Dari temuan penelitian terdahulu didapatkan langkah langkah pelatihan berbasis kompetensi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia pada pegawai. Selain itu, juga didapat pilihan model yang dikembangkan dari model pelatihan berbasis kompetensi yang telah ada.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan ini, penulis mengembangkan model pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai untuk diterapkan pada tim pengembang pesantren ramah anak di pesantren. Hasil dari penelitian ini adalah sebuah model pelatihan berbasis kompetensi dengan produk berupa buku pelatihan.

Relevansi dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah terkait dengan penyesuaian dan pengembangan langkah-langkah perencanaan, proses dan evaluasi pada pelatihan berbasis kompetensi. Penelitian ini dimaksudkan untuk melanjutkan studi tentang pengembangan model pelatihan berbasis kompetensi dengan substansi materi, tujuan, sasaran dan kompetensi yang dicapai ditujukan untuk tim pengembang pesantren ramah anak.

2.3. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian disajikan pada Gambar 2.3



Gambar 2.3
Kerangka Berfikir Penelitian

Pada Gambar 2.3 terlihat adanya (1) masalah, (2) akar masalah dan (3) solusi. Masing masingnya diindikasikan dengan adanya kenyataan yang terlihat dan terukur. Pada masalah, ditemukan Tim PRA yang belum memiliki kompetensi yang optimal dalam pelaksanaan Program PRA. Hal ini berimplikasi terhadap masih terjadinya kekerasan pada anak. Kekerasan pada anak ini implikasinya adalah belum optimalnya kompetensi Tim PRA yang dilambangkan dengan garis terhubung putus putus antara kotak satu dengan kotak ke dua pada sisi kanan pada gambar.

Akar masalah yang ada adalah pelatihan bagi Tim PRA sekarang belum efektif untuk memberikan kompetensi kepada tim dalam penerapan Program PRA. Hal ini berhubungan langsung dengan kompetensi Tim PRA yang masih kurang, yang

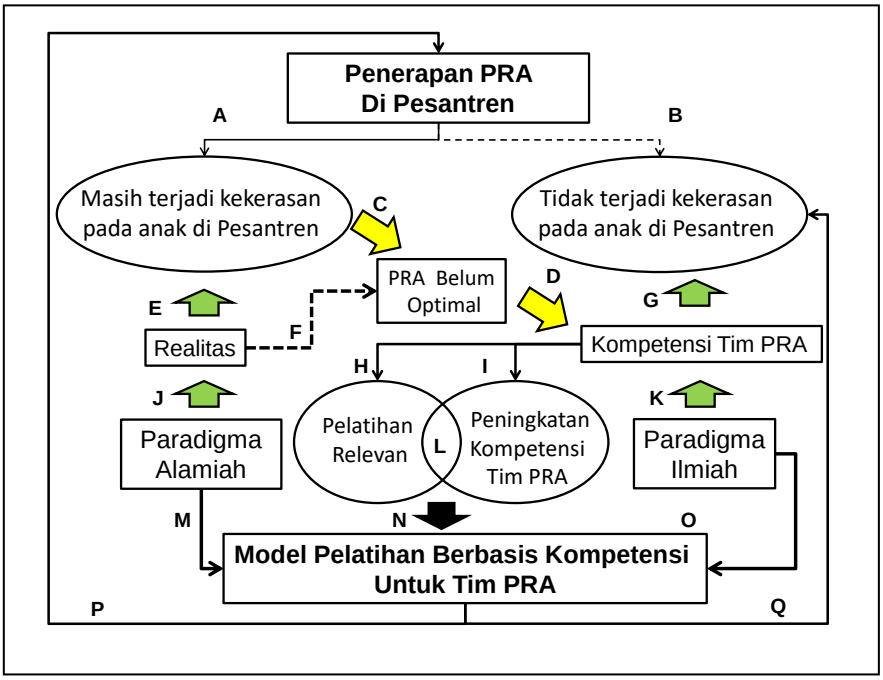
disimbolkan dengan panah timbal balik yang menghubungkan antara kotak di bagian tengah dengan kotak di sisi kanan.

Solusinya adalah diperlukannya model pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi Tim PRA. Di mana kompetensi yang harus dimiliki tim tersebut, berguna dalam melaksanakan Program PRA di pesantren di mana mereka berada. Model yang relevan adalah model Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) untuk Tim PRA, seperti yang terlihat pada kotak paling bawah pada gambar. Panah yang menghubungkan antara kotak bawah dengan kotak kanan yang bertuliskan "Pengembangan Model PBK untuk Peningkatan Kompetensi Tim PRA" adalah upaya untuk menjawab solusi yang dimaksud yang sekaligus menjadi judul disertasi ini.

2.4. Skema Alur Penelitian

Alur penelitian yang dilaksanakan ini didasari atas paradigma penelitian. Paradigma merupakan cara mendasar untuk mempersepsi, berpikir, menilai dan melakukan yang berkaitan dengan sesuatu secara khusus, tentang realitas (Moleong, 2012). Ada dua paradigma yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu paradigma ilmiah dan paradigma alamiah. Secara ilmiah, paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pendidikan dan pelatihan. Sedangkan secara alamiah, didasarkan pada fenomena dan fakta yang terjadi di dunia pendidikan Islam di mana terjadi interaksi alamiah antara pendidik (ustadz/ustadzah), peserta didik (santri) dan Program PRA yang diterapkan.

Aspek yang dilihat berkaitan secara khusus dengan program PRA adalah kompetensi Tim PRA. Dalam paradigma dan alur penelitian ini, dipersepsikan dan dinilai bahwa konsep dan penerapan program PRA, secara khusus berkaitan dengan kompetensi dari Tim PRA yang akan menerapkan Program PRA tersebut. Alur Penelitian ini diskemakan pada Gambar 2.4 berikut:



Gambar 2.4.
Skema Alur Penelitian

Keterangan Gambar :

Berawal dari adanya penerapan PRA di dunia pendidikan, yang dalam hal ini adalah di pesantren. Penerapan PRA di pesantren ini disimbolkan dengan kotak paling atas, yang kemudian secara aktual akan terwujud dalam 2 (dua) keadaan yang disimbolkan dengan A dan B pada gambar.

A dan B adalah arah anak panah yang mengkategorikan situasi aktual di pesantren, di mana A : masih terjadi kekerasan pada anak dan B : tidak terjadi lagi

kekerasan pada anak. Kondisi ini adalah kondisi ideal yang ingin dicapai, yang disimbolkan dengan garis putus putus.

Sesuai dengan urutan abjad pada anak panah, di mana C menuju kepada penarikan dugaan teoritis bahwa hal itu disebabkan karena belum optimalnya penerapan PRA di pesantren. Simbol D merujuk pada teori pendidikan yang digunakan untuk menjelaskan penerapan PRA yang belum optimal karena kompetensi Tim PRA belum optimal. Hal ini juga diperkuat dengan adanya simbol E dan F pada gambar di mana belum optimalnya penerapan PRA ini mengakibatkan masih terjadinya kekerasan pada anak.

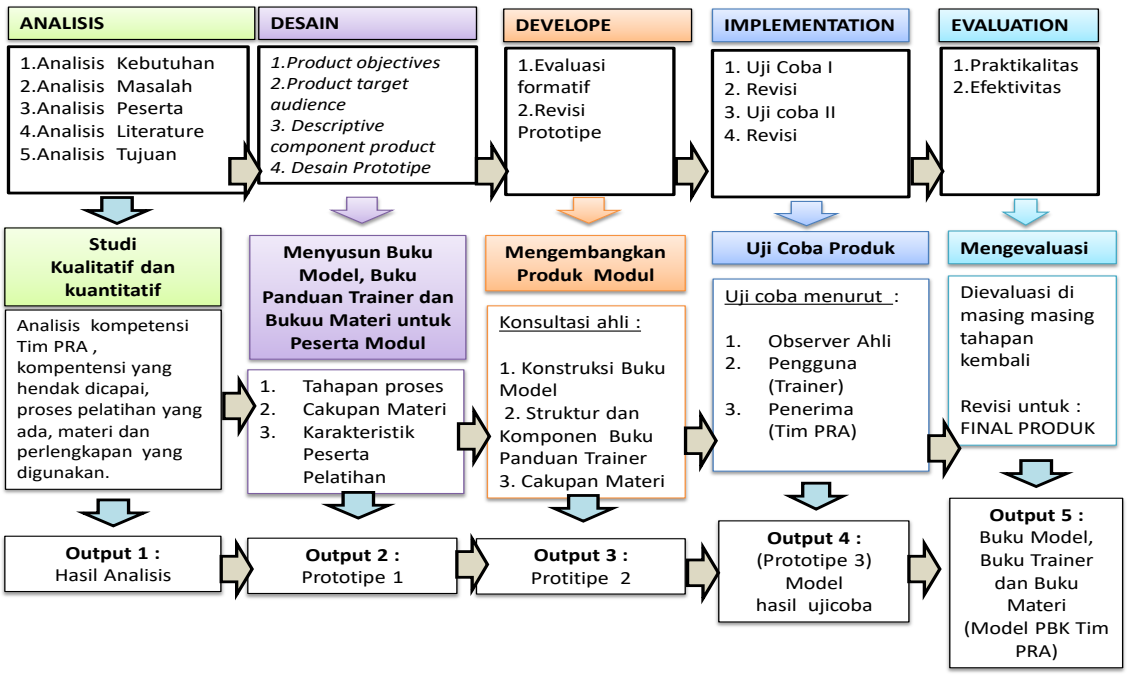
Teori pendidikan juga mampu menjelaskan tidak terjadinya kekerasan pada anak, disebabkan oleh kompetensi Tim PRA. Artinya jika kompetensi Tim PRA optimal maka program PRA pun akan optimal dan kekerasan pada anak tidak terjadi lagi. Alur konsep ini disimbolkan oleh G.

Dari teori pendidikan yang ada, selanjutnya dikembangkan analisis terhadap Pelatihan yang relevan (H) dan peningkatan kompetensi Tim PRA (I). Kedua konsep ini, membentuk irisan L yang melambangkan keterkaitan fungsional antara fungsi fungsi kompetensi dengan model pelatihan yang relevan. Hasilnya disimbolkan dengan N yang menunjukkan model yang didisain lahir dari suatu proses analisis dan sintetis. Analisis teoritis dan terapan yang ada melahirkan konsep model yang disimbolkan pada kotak paling bawah bertuliskan “Model Pelatihan Berbasis Kompetensi untuk Tim PRA”

Model Pelatihan Berbasis Kompetensi untuk Tim PRA (PBK Tim PRA) ini tidak lahir begitu saja dari hasil kajian teori pendidikan dan analisis terapan pelaksanaan PRA di pesantren, tapi juga dikonseptualkan dari M dan O. Dimana M melambangkan paradigma alamiah dan O melambangkan paradigma ilmiah. Paradigma alamiah (M) merupakan pendekatan dan penafsiran serta cara pandang yang mencermati kenyataan sementara paradigma ilmiah berangkat dari teori pendidikan.

Dari "Model PBK Tim PRA", selanjutnya disimbolkan dengan P, yang melambangkan arah anak panah menuju kembali pada konsep awal, yaitu "Penerapan PRA di Pesantren". Hal ini mencoba menerangkan kegunaan dari Model PBK Tim PRA yang diharapkan mampu mengoptimalkan penerapan PRA di pesantren melalui peningkatan kompetensi Tim PRA, yang pada gilirannya akan menyebabkan tidak terjadi lagi kekerasan, diskriminasi dan segala tindakan yang merugikan pada anak di pesantren.

Secara tahapan pelaksanaan penelitian ini menggunakan model pengembangan ADDIE, digambarkan pada gambar 2.5



Gambar 2.5
Tahapan dan Proses Penelitian dan Outputs Yang Dihasilkan

Pada Gambar 2.5 terlihat 5 (lima) tahapan yang bergerak dari kiri ke kanan yang dimulai dari analisis sampai pada evaluasi. Tiap tahapan memilki proses yang rinciannya ditandai dengan panah ke bawah di masing masing tahapan. Selanjutnya di akhir panah ke bawah berisi kotak bertulisan Output 1 – Output 5 yang merupakam hasil yang dicapai di setiap proses dan tahapan.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dan pengembangan (*research and development*) yang disingkat R&D. Metodologi R&D diperlukan untuk mengembangkan produk baru, produk yang sudah ada, dan layanan yang berkaitan dengan praktik pedagogis atau pendidikan, seperti perangkat keras (buku, modul, alat bantu pembelajaran di kelas dan laboratorium), maupun perangkat lunak seperti program untuk mengolah data, model pembelajaran, pelatihan, bimbingan, evaluasi, dan lain-lain (Branch, 2009).

Jenis penelitian ini merupakan proses penelitian yang ditujukan untuk menghasilkan suatu produk. Produk yang dihasilkan dalam hal ini adalah produk pendidikan di dalam pelaksanaan pelatihan pesantren ramah anak, yaitu Model PE-ADI. .

3.2. Tahap Pengembangan ADDIE

3.2.1. Tahap Analisis

3.2.1.1. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan (*need assessment*) dilakukan dengan menggunakan angket B1. Tujuannya adalah untuk melihat apa saja yang dibutuhkan dalam proses pelatihan yang ada selama ini dan kompetensi apa yang dibutuhkan oleh Tim Pengembang PRA ke depan.

3.2.1.2. Analisis Masalah

Analisis masalah (*problem analyze*) adalah melakukan kajian terhadap model dan materi pelatihan yang ada selama ini. Kajian didasari atas syntax, cakupan materi dan karakteristik proses pelatihan.

3.2.1.3. Analisis Peserta Pelatihan.

Analisis peserta pelatihan berarti melakukan analisis terhadap Tim Pengembang PRA yang ada di Kota Padangpanjang. Yang dianalisis adalah bagaimana karakteristik Tim Pengembang PRA yang ada sebagai subjek belajar dalam model pelatihan yang akan dikembangkan.

3.2.1.4. Analisis Literature.

Analisis literature adalah menganalisis model pelatihan yang berbasis kompetensi untuk diadopsi dan dikembangkan sehingga menghasilkan model pelatihan untuk Tim Pengembang PRA.

3.2.1.5. Analisis Tujuan dan Sasaran.

Analisis tujuan dan sasaran adalah mengidentifikasi kemampuan yang harus dimiliki oleh Tim Pengembang PRA selaku peserta pelatihan. Hasil analisis akan didapatkan sebagai masukan untuk pengembangan model dan materi pelatihan.

3.2.2. Tahap Desain

3.2.2.1. Desain Buku Model Pelatihan

Desain Buku Model Pelatihan untuk Tim Pengembang PRA dilakukan berdasarkan hasil kajian dan analisis di atas. Sehingga didapat prototipe Buku Model

Pelatihan yang memuat substansi dari karakateristik model pelatihan yang dikembangkan.

3.2.2.2. Desain Buku Panduan Pelatihan Untuk Trainer.

Desain Buku Panduan Trainer didasari dari hasil kajian dan analisis di atas yang merupakan jabaran dari Buku Model Pelatihan untuk bisa dioperasionalkan oleh seorang Trainer. Dalam buku ini, ditentukan langkah langkah Trainer dalam memandu jalannya proses pelatihan sesuai dengan substansi Buku Model Pelatihan Berbasis Kompetensi.

3.2.2.3. Desain Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta.

Buku Materi untuk Peserta didisain berdasarkan hasil identifikasi kemampuan yang harus dimiliki oleh peserta. Selain itu, buku materi juga memuat tujuan dan sasaran dari masing masing materi yang akan disajikan pada proses pelatihan.

Isi Buku Materi disusun dengan mengacu pada Buku Pedoman Pelaksanaan Pesantren Ramah Anak yang dikeluarkan oleh Kementrian Agama Tahun 2020 dengan menambahkan beberapa hal yang dianggap masih kurang atau belum sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

3.2.3. Tahap *Development* (Pengembangan)

3.2.3.1. Penyusunan Buku Model Pelatihan, Buku Panduan Pelatihan dan Buku Materi Pelatihan.

Pada langkah ini, Buku Model Pelatihan, Buku Panduan Pelatihan Trainer dan Buku Materi Pelatihan telah disusun berdassarkan hasil analisis di atas. 3 (tiga) buku ini merupakan produk dari penelitian yang disebut sebagai prototype I.

3.2.3.2. Validasi Ahli.

Pada tahapan validasi ahli ini, dilakukan validasi terhadap prototype I yang telah disusun. Angket yang digunakan adalah angket B2.

3.2.3.3. Revisi I

Tahap Revisi I adalah tahapan yang ditempuh dari hasil validasi ahli terhadap prototype I. Artinya pada tahapan ini dilakukan revisi atau penyempurnaan terhadap Buku Model, Buku Panduan Trainer dan Buku Materi untuk Peserta sesuai masukan dari ahli. Hasil revisi I ini menghasilkan prototype II.

3.2.3.4. Validasi FGD.

Tahapan validasi FGD merupakan cara revisi lanjutan setelah dilakukan revisi I di atas. FGD dilakukan dengan mengundang beberapa ahli untuk mendiskusikan prototype II yang telah disusun. Pelaksanaan FGD menggunakan lembar isian FGD (angket C) yang dilampirkan pada lampiran 24. Hasil isian FGD yang diisi oleh ahli, dikonversi ke dalam lembaran risalah FGD yang dilampirkan pada Lampiran 31.

3.2.3.5. Revisi II.

Revisi II adalah melakukan revisi atau penyempurnaan terhadap prototype II dengan memasukkan saran dan masukan dari hasil FGD. Hasil revisi II ini menghasilkan prototype III.

3.2.4. Tahap Implementasi.

3.2.4.1. Ujicoba *User* Terbatas.

Ujicoba terbatas adalah melakukan uji coba produk berupa prototype III kepada kelompok terbatas. Kelompok terbatas yang dimaksud adalah Tim Pengembang PRA

yang ada di Pesantren Serambi Mekkah ditambah dengan ustadz dan ustadzah yang berjumlah sebanyak 15 orang.

Pada ujicoba terbatas ini juga dihadirkan 2 orang observer ahli yang akan mengamati dan menilai jalannya pelatihan. Selain itu, juga dihadirkan seorang Trainer yang melakukan proses pelatihan dengan menggunakan Buku Panduan Pelatihan Trainer. Angket yang digunakan dalam ujicoba terbatas ini adalah Lembaran B3 dan B4 yang hasil isiannya dan pengolahan datanya dilampirkan pada Lampiran 32 – 37.

3.2.4.2. Revisi III

Revisi III adalah perbaikan dan penyempurnaan terhadap prototype III berdasarkan dari hasil ujicoba terbatas. Dalam hal ini, pendapat dan penilaian dari observer ahli dijadikan dasar untuk penyempurnaan prototype III menjadi Prototipe IV.

3.2.5. Tahap Evaluasi.

3.2.5.1. Desain Ujicoba (Eksperimen)

Ujicoba selanjutnya adalah ujicoba yang diperluas dengan menggunakan prototype IV. Tujuannya adalah untuk melihat efektivitas dari proses pelatihan yang dilaksanakan dengan penerapan Model Pelatihan yang telah dikembangkan.

3.2.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik test, yaitu dengan memberikan lembaran soal evaluasi kepada peserta sebelum pelatihan dilakukan, dan setelah pelatihan dilakukan. Jumlah peserta adalah sebanyak 30 orang. Tujuannya adalah untuk melihat daya beda dari skor yang ada antara setelah pelatihan dengan sebelum pelatihan.

3.2.5.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam tahapan ini adalah lembaran soal objektif yang ada pada Instrumen B5. Jumlah soal sebanyak 100 butir. Hasil reliabilitas dan validitas soal ini dilampirkan pada Lampiran 49

3.2.5.4. Analisis Data

3.2.5.4.1. Analisis Data Hasil Uji Validasi Ahli.

Analisis data yang dilakukan terhadap hasil uji validasi adalah dengan menggunakan formula Aiken's (Aiken, 1985). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

V= S / [n (c-1)]

Di mana :

V = Nilai Koefisien

S = Nilai Skala Penilaian dikurang 1

N = Jumlah Validator

C = Nilai Skor Tertinggi pada Skala Penilaian.

Selanjutnya nilai V diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel Korelasi Pearson. Di mana, kategori V dijelaskan sebagai berikut.

Tinggi : V > 0,8

Sedang : 0,4 <= B <=),8

Rendah : V < 0,4

3.2.5.4.2. Analisis Data Hasil Uji Praktikalitas.

Analisis data uji praktikalitas merupakan analisis yang dilakukan terhadap hasil uji praktikalitas. Data yang dikumpulkan atau yang diperoleh dan dianalisis dalam hal ini adalah data hasil dari (1) angket terhadap kelompok pengguna atau pun pengelola Program PRA dan (2) ustadz / guru serta (3) lembaran observasi yang diisi oleh tenaga ahli. Angket disusun dalam bentuk skala linkert.

Langkah langkah analisis yang dilakukan pada uji praktikalitas, diuraikan sebagai berikut.

a. Memberikan skor pada setiap jawaban yang terdapat dalam angket dengan ketentuan sebagai berikut, yaitu : skor 4 (sangat setuju), skor 3 (setuju), skor 2 (tidak setuju), dan skor 1 (sangat tidak setuju).
b. Memberikan lembaran saran dan komentar yang berisi tentang ketatalaksanaan pelatihan dengan menggunakan model hasil pengembangan.
c. Memberikan nilai tingkat kepraktisan dengan 2 (dua) cara :

   (1). Menggunakan rumus :

   $$P = \sum \frac{\text{skor yang diperoleh}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\ \%$$

   Selanjutnya, ditenentukan kriteria kepraktisan yang didasarkan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1. Kriteria Kepraktisan

No	Kepraktisan (%)	Keterangan
1	$0 \leq P < 55$	Tidak Praktis
2	$55 \leq P < 60$	Kurang Praktis
3	$60 \leq P < 75$	Cukup Praktis
4	$75 \leq P < 85$	Praktis
5	$85 \leq P < 100$	Sangat Praktis

Sumber : Purwanto (2009)

(2). Menentukan tingkat praktikalitas dengan menggunakan koefisien *Cohen's Kappa*.

Untuk menghitung koefisien *Cohen's Kappa* digunakan rumus berikut:

Momen kappa (k) = $\frac{\rho 0 - \rho e}{1 - \rho e}$

Keterangan:

K = Koefisien cohen's kappa

Po = Proporsi yang terealisasi yang dihitung dengan cara jumlah nilai yang diberi oleh validator dibagi dengan jumlah nilai maksimal

Pe = Proporsi yang tidak terealisasi yang dihitung dengan cara jumlah nilai maksimal dikurang dengan jumlah nilai total yang diberikan validator dan dibagi jumlah nilai maksimal.

Selanjutnya penentuan tingkat praktikalitas didasarkan pada nilai koefisien *Cohen's Kappa* yang disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Interval dan Kategori Penentuan Praktikalitas

Interval	**Kategori**
0.81-1.00	Sangat tinggi
0.61-0.80	Tinggi
0.41-0.60	Sedang
0.21-0.40	Rendah
0.01-0.20	Sangat rendah
≤ 0.00	Tidak valid

Sumber : Boslough & Watters : 2008

3.2.5.4.3. Analisis Data Uji Efektivitas

Analisis data uji efektivitas adalah analisis untuk menguji efektivitas model dilakukan dengan cara membandingkan kemampuan kelompok pengelola / pengguna setelah mempelajari model dengan sebelum mempelajarinya. Caranya melalui pemberian pre test dan post test pada kelompok pengelola. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan perhitungan *t test*. Sudjana (2005) mengemukakan bahwa persyaratan dan tahapan analisis ini adalah sebagai berikut :

(1). Memeriksa normalitas data.

Hal ini bertujuan untuk memeriksa sebaran data masing masing variabel yang diperoleh. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test* atau uji K-s. Kriterianya apabila *Kolmogorov-Smirnov ZA symp Sig* (*2 tailed*) > 0,05 maka data berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

(2). Memeriksa homogenisitas

Pemeriksaan homogenisitas ini melalui teknik analisis *Levene Statistic Test*. Tujuannya adalah untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari variasi kelompok yang homogen atau tidak. Kriteria pengujian menurut Widiyanto (2010) adalah :

(a) jika nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varian dari dua atau lebih dari dua kelompok populasi data adalah tidak sama atau tidak homogen.

(b) Jika nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varian dari dua atau lebih dari dua kelompok populasi data adalah sama atau homogen.

(3). Setelah dilakukan uji normalitas dan uji homogenisitas, dilakukan uji coba skala luas dengan melakukan uji kesamaan dua rata rata. Uji statistik yang diapakai adalah dengan rumus berdasarkan normal atau tidak normalnya distribusi data dan homogen atau tidak homogennya data.

(4). Melakukan uji t untuk mengetahui tingkat signifikansi antara Kelompok Pengelola setelah menggunakan modul dengan sebelum menggunakan modul. Syafril (2010) mengemukakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{SD^2_1}{N_1-1}\frac{X_1}{} + \frac{SD^2_2}{N_2-1}\frac{X_2}{}}}$$

Keterangan :

t = Perbedaan antara 2 kelompok

X_1 = Rata rata kelas setelah menggunakan modul

X_2 = Rata rata kelas sebelum menggunakan modul

SD^2_1 = Varians kelas setelah menggunakan modul

SD^2_2 = Varians kelas sebelum menggunakan modul

N_1 = Jumlah kelas setelah menggunakan modul

N_2 = Jumlah kelas sebelum menggunakan modul.

Pengolahan data hasil pre test dan post test Tim PRA ini, akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. 16.00 melalui *dependent t test.*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengikuti tahapan pengembangan ADDIE yang terdiri dari *Analyze*, *Design*, *Develop*, *Implement* dan *Evaluate*. Instrumen penelitian terdiri dari (1) Instrumen Analisis Kebutuhan (A1), (2) Instrumen Penilaian Validasi Buku Model (A2.1), (3) Instrumen Penilaian Validasi Buku Pedoman Pelatihan Untuk Trainer (A2.2), (4) Instrumen Penilaian Validasi Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta (A2.3), (5) Instrumen Praktikalitas Model Pelatihan PE-ADI (A3), (6) Instrumen Observasi Praktikalitas Model Pelatihan PE-ADI (A4), (7) Instrumen Penilaian Efektivitas Model Pelatihan PE-ADI (A5).

Hasil validasi terhadap instrumen A1 – A5 berturut turut dilampirkan pada Lampiran 6 – 12. Selanjutnya hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah, disajikan sebagai berikut.

4.1 Hasil

4.1.1 Pelaksanaan Model Pelatihan Pesantren Ramah Anak Tahun 2020-2022.

Dari hasil analisis kebutuhan (*need assessment*) diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan PRA (Pesantren Ramah Anak) selama ini, hanya dilakukan sekali saja. Pelaksanaan pelatihan itu diselenggarakan oleh Kementrian Agama pada Tahun 2021. Peserta pelatihan terdiri dari Tim PRA yang diutus dari masing masing pesantren.

Sebelum pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan sosialisasi program PRA. Interval waktu antara sosialisasi program dengan pelatihan berkisar antara 2-3

bulan di masing masing Kota / Kabupaten. Di Kota Padangpanjang telah dilakukan pelatihan untuk Tim PRA pada Bulan Juni Tahun 2021.

Pelatihan terhadap Tim PRA pada dasarnya adalah bagaimana agar tim yang telah dibentuk oleh pesantren mampu menggerakkan dan melaksanakan Program PRA di masing masing pesantren. Bagaimana proses dan hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan itu, dianalisis sebagai langkah awal dalam penelitian ini, yaitu analisis kebutuhan.

Secara tabulasi hasil analisis terhadap pelaksanaan pelatihan ini disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Hasil Analisis Pelaksanaan Pelatihan yang Ada Sekarang

No	Pelaksanaan Pelatihan yang Ada Selama Ini	Tujuan Pelatihan	Materi Pelatihan yang Tersedia	Hasil Dicapai
1	Sosialisasi Program : Pengenalan Program sebagai program nasional dari Kementrian Agama	Warga Pesantren mengenal Program PRA	Buku Pedoman Pelaksanaan Program Pesantren Ramah Anak (Keluaran Kementrian Agama, 2020)	Warga Pesantren telah mengetahui Program PRA
2	Sosialisasi Teknis Pelaksanaan Program a. Pembentukan Tim PRA b. Pengenalan tugas dan fungsi`Tim PRA	1. Terbentuk Tim PRA di Pesantren. 2. Tim PRA mengetahui Tugas dan Fungsinya.	Buku Petunjuk Teknis Pelaksanaan Program PRA (Keluaran Kemenrian Agama, 2020)	1. Pesantren memiliki Tim PRA, 2. Tim PRA di SK kan oleh Pimpinan Pesantren 3. Tim PRA belum seutuhnya mengetahui tugas dan fungsiinya

3	Pelatihan Pelaksanaan Program PRA	1. Tim PRA menyusun perencanaan pelaksanaan PRA di Pesantren 2. Pesantren Menerapkann indikator PRA	Buku Pedoman Teknik Penerapan PRA (Keluaran Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2021).	1. Tim PRA belum mampu menyusun perencanaan implementasi Program PRA 2. Pesantren belum menerapkan indikator PRA

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Pada Tabel 4.1 terlihat bahwa sosialisasi program dan pelaksanaan pelatihan selama 4 (empat) tahun ini, yaitu dari Tahun 2020 – 2024 terdiri dari 3 (tiga) kegiatan yaitu (1) sosialisasi program, (2) pembentukan Tim PRA dan (3) peningkatan kompetensi Tim PRA. Terlihat juga tujuan pelatihan di kolom 3 dan materi yang digunakan pada kolom 4.

Dapat dianalisis bahwa tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan pada kolom 2 belum tercapai. Hal ini dilihat dari Hasil Pelatihan yang ada pada Kolom 5.

Dari hasil kegiatan pelaksanaan pelatihan dapat disimpulkan bahwa :

(1) Pesantren sudah mengetahui dan mengenal adanya Program PRA.

(2) Tim PRA sudah dibentuk dan di SK kan oleh Pimpinan Pesantren.

(3) Tim PRA belum melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dengan kesimpulan di atas mengindikasikan bahwa Program PRA belum terlaksana di pesantren, sesuai dengan indikator program. Kalaupun telah dilaksanakan juga, tapi belum sepenuhnya sesuai dengan indikator program. Hal ini dibuktikan dengan hasil isian angket B1 pada Lampiran 13.

Pada angket B1 terdapat jumlah responden sebanyak 30 orang yang berasal dari 6 pesantren yang ada di Kota Padangpanjang. Hasil analisis jawaban dari responden disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Gambaran Kondisi Penerapan Indikator Pesantren di Kota Padangpanjang

Tidak Pernah	Jarang	Kadang Kadang	Sering	Selalu
19	90	299	27	15
4,22 %	20,00 %	66,44 %	6,00 %	3,33 %

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2023

Terlihat bahwa 66,44% menyatakan bahwa indikator penerapan PRA masih bersifat "kadang kadang". Sedangkan 20,00 % menyatakan "jarang". Yang menyatakan "selalu" hanya 3,33%. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi pesantren yang ada di Kota Padangpanjang belum bisa dikatakan optimal.

Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah materi yang disediakan untuk Tim PRA yang belum optimal guna memberikan kompetensi pada tim. Kedua adalah model pelatihan yang dilaksanakan belum mampu mewujudkan tercapainya tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan.

Kenyataanya, implementasi program PRA di pesantren belum bisa dikatakan telah berjalan optimal. Dari Tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak seluruhnya pesantren telah menerapkan Program PRA.

Hal ini berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki oleh Tim PRA, yang masih belum optimal. Tim PRA belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Belum optimalnya keterampilan Tim PRA ini erat kaitannya dengan kegiatan pelatihan yang mereka terima. Penulis menarik kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan pelatihan bisa dilakukan sekali setahun, dengan catatan pelatihan yang dilaksanakan itu benar benar tepat untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap kepada Tim PRA. Tepat atau tidaknya suatu pelatihan tentu dikaitkan dengan tujuan, dan model serta materi pelatihan itu diselenggarakan.

Apabila tujuan yang diharapkan tidak sesuai dengan hasil dari pelatihan tentu perlu dibenahi proses pelatihan tersebut, termasuk juga materi yang ada, di samping model dari pelatihan itu sendiri. Pembenahan pelatihan ini dimaksudkan agar kompetensi yang dimiliki Tim PRA sesuai dengan tujuan dan pelaksanaan program di pesantren.

Dengan demikian, kebutuhan yang diperlukan untuk peningkatan kompetensi Tim PRA ini dapat dilihat dari gap antara kondisi pelatihan yang ada dengan apa hasil yang diharapkan serta apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai harapan yang diharapkan itu, sampai pada tindak lanjut yang akan dilakukan untuk mengisi kebutuhan atau gap yang ada. Secara rinci hal ini disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Hasil Analisis Kebutuhan

No	Kondisi Pelaksanaan Pelatihan	Yang Diharapkan	Yang Dibutuhkan	Tindak Lanjut
1	Pelatihan dilaksanakan sekali dalam 4 tahun	Tim PRA memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya	Pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan tujuan Program PRA	Diperlukan suatu model pelatihan yang mampu mencapai tujuan dari Program PRA

2	Tim dari Kemenag tidak memiliki model pelatihan yang baku sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan PRA	Tim dari Kemenag memiliki pedoman dalam melaksanakan kegiatan pelatihan	Dibutuhkan model pelatihan yang mampu memberikan kompetensi pada Tim PRA	Diperlukan pengembangan model pelatihan PE-ADI

Sumber : Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa kebutuhan yang mendasar dan memungkinkan untuk meningkatkan keterampilan Tim PRA adalah terkait dengan model pelatihan yang diterimanya. Pelaksanaan pelatihan bisa saja tetap sebanyak sekali setahun asalkan pelatihan teresebut dapat mengukur ketercapaian tujuan dan hasil dari pelatihan.

4.1.2 Kelemahan dan Hambatan Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Tahun 2020-2022.

Dari hasil analisis masalah (*problem analyze*) yang dilakukan, diketahui bahwa masalah yang ada sekarang ialah pelatihan yang diterima belum memberikan hasil kepada Tim PRA guna penerapan atau implementasi Program PRA di pesantren. Akibatnya Tim PRA belum atau tidak melakukan apapun terkait dengan pelaksanaan indikator program tersebut. Hal yang memungkinkan untuk mengatasi masalah di atas adalah melaksanakan pelatihan yang tepat, sesuai dengan kebutuhan Tim PRA dalam rangka implementasi Program PRA ke depan.

Satu satunya point yang dimungkinkan dan berpeluang untuk ditingkatkan dalam kegiatan pelatihan ini adalah model dari pelatihan itu sendiri. Idealnya dalam model pelatihan tersebut memuat materi dan panduan pelaksanaan proses pelatihan. Sehingga

materi yang disajikan adalah materi pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Perubahan atau pengembangan dari materi pelatihan, secara tak langsung juga akan mengembangkan proses pelaksanaan pelatihan itu sendiri yang dalam hal ini adalah model dari pelatihan.

Berdasarkan hasil kajian terhadap jenis dan kegiatan pelatihan yang ada sekarang, dan dikaitkan dengan hasil analisis terhadap kebutuhan dalam pelatihan tersebut, telah diketahui akan pentingnya sebuah model pelatihan yang tepat untuk memberikan kompetensi kepada Tim PRA. Dengan kata lain, tindak lanjut untuk memenuhi kebutuhan terhadap pelatihan yang ada sekarang adalah berupa model pelatihan yang dikembangkan yaitu model PE-ADI

Untuk mendapatkan hasil analisis yang mampu mengungkapkan antara temuan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan selama ini dengan jenis kompetensi yang diperlukan, serta perbandingan antara proses pelatihan yang ada dengan proses pelatihan yang akan dikembangkan, diperlukan matrikulasi sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Hasil Analisis Masalah Pelaksanaan Pelatihan yang Ada Selama ini Terhadap Komponen Kompetensi Berupa Pengetahuan dan Keterampilan

Temuan Masalah Pelaksanaan Pelatihan	*Kompetensi*	
	Pengetahuan	*Keterampilan*
Tidak adanya panduan bagi trainer dalam proses pelatihan	Proses perolehan pengetahuan bagi peserta pelatihan menjadi tidak terarah	Proses perolehan keterampilan bagi peserta pelatihan menjadi tidak terarah

Materi yang ada hanya berupa informasi yang ada pada Buku Pedoman PRA	Proses perolehan pengetahuan bagi peserta pelatihan menjadi tidak efektif karena menghasilkan persepsi yang berbeda di tiap peserta	Materi yang ada pada buku Pedoman PRA belum bersifat mengembangkan keterampilan bagi peserta pelatihan. Hanya berupa informasi saja.
Tidak ada evaluasi dari hasil proses pelatihan	Capaian tingkat pengetahuan tidak terukur	Capaian tingkat keterampilan tidak terukur

Sumber : Hasil Analisis Data Penelitian, 2023

Pada Tabel 4.4 disajikan 6 (enam) masalah yang disebabkan dari pelaksanaan pelatihan yang ada selama ini. Masing masing masalah tersebut adalah :

(a). Proses perolehan pengetahuan tidak terarah

(b). Proses perolehan keterampilan tidak terarah

(c). Proses perolehan pengetahuan menjadi tidak efektif karena menghasilkan persepsi yang berbeda

(d). Materi yang berorientasi pada pengembangan keterampilan tidak ada.

(e). Capaian pengetahuan hasil pelatihan tidak terukur

(f). Capaian keterampilan hasil pelatihan tidak terukur

Item masalah di atas merupakan masalah yang ada pada pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan terhadap Tim PRA selama ini. Semua masalah di atas bermuara pada kompetensi yang tidak dicapai oleh Tim PRA dalam hal implementasi PRA.

Akar masalah dari kondisi yang demikian, sebenarnya terletak pada pelaksanaan pelatihan yang ada saat ini. Secara spesifik, yang dimaksud dengan pelaksanaan pelatihan itu adalah merujuk pada model pelatihan yang telah dilaksanakan.

4.1.3 Hasil Analisis Terhadap Tim PRA Sebagai Peserta Pelatihan

Tim PRA adalah terdiri dari para ustadz / ustadzah sebagai tenaga pendidik dan tenaga non kependidikan di pesantren, yang dikukuhkan dengan SK dari Pimpinan Pesantren. SK Tim PRA dari tiap pesantren yang ada di Kota Padang Panjang dilampirkan pada Lampiran 14.

Secara umum mereka adalah orang orang yang berpendidikan dan memiliki kompetensi pedagogik sesuai standar. Tidak ada keragaman pada masing masing Tim PRA se Kota Padangpanjang yang akan berpengaruh terhadap hasil pelatihan yang mereka dapatkan.

Dari hasil wawancara dengan Tim PRA didapat disimpulkan bahwa persoalan Tim PRA dalam memahami materi yang ada dalam Program PRA bukan pada latar pendidkan dan sosial serta usia mereka. Masing masing Tim PRA mengungkapkan bahwa salah satu penyebab mereka kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya adalah karena pelatihan yang mereka terima hanya sekali saja. Sementara materi pelatihan tidak mereka dapatkan.

Dengan kata lain, setelah pelatihan diterima, mereka tidak mendapatkan buku materi atau buku peserta yang bisa dijadikan sebagai pegangan atau acuan. Dengan keadaan ini, Tim PRA yang telah mengikuti pelatihan PRA tersebut mengalami kesulitan dalam hal pelaksanaan PRA di pesantren mereka masing masing. Bila ada kendala, mereka tidak memiliki cara untuk mendapatkan solusi dalam mengatasi masalah yang ada dalam implementasi PRA di mana mereka bertugas sebagai

ustadz/ustadzah. Selama pelatihan, mereka hanya memiliki catatan dari hasil paparan instruktur saja.

4.1.4 Hasil Analisis Literature (*analyze literature results*)

Literature yang terkait dengan pelatihan yang ada sebelum ini, akan dianalisis menurut 4 (empat) aspek yaitu (1) tujuan pelatihan, (2) komponen pelatihan, (3) karakeristik dan (4) langkah langkah yang diterapkan dalam proses pelatihan. 4 aspek ini merupakan pisau analisis untuk menghasilkan data dan fakta terhadap permasalahan yang ada, guna menentukan solusi ke depan. Masing masing diuraikan sebagai berikut.

(a) Tujuan Pelatihan : Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan yang mana pengetahuan dan keterampilan itu berhubungan dengan tanggung jawab dan peran peserta di dalam organisasi atau tim kerja (Blank, 1982)

(b) Komponen : Dalam pelaksanaan pelatihan, komponen yang harus ada adalah (1) Trainer, (2) peserta pelatihan, (3) materi ajar, (4) materi evaluasi, (5) media pendukung (Pribadi, 2020)

(c) Karakteristik : Pelatihan yang akan dikembangkan adalah pelatihan yang dititikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja (kompetensi) yang sesuai dengan standard yang ditetapkan (Brown, 1994).

(d) Langkah : Terdapat 3 langkah dalam utama, yaitu (1) pembukaan, (2) pelaksanaan dan (3) penutup. Pada tahapan pelaksanaan, dilakukan pula 5 (lima) tahapan yang terukur, yaitu (1) pemahaman konsep, (2) eksplorasi konsep, (3) aktualisasi konsep, (4) demonstrasi konsep dan (5) improvisasi. Masing masing aspek di atas,

ditabulasikan guna menentukan hasil analisis yang mudah dicermati. Hasil analisis literature ini disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Komparatif Pelatihan Yang Telah Dilakukan Selama ini Dengan Pelatihan Yang Dikembangkan

Kriteria	Pelatihan Yang Dilakukan	Pelatihan Yang Dikembangkan
Tujuan	Berorientasi pada pengetahuan saja	Berorientasi pada kompetensi berupa pengetahuan dan keterampilan
Komponen	Instruktur Peserta pelatihan Media pendukung	Instruktur / Trainer Peserta pelatihan Media pendukung Buku Panduan Trainer Buku Materi
Karakteristik	Lebih kepada proses transfer informasi	Lebih kepada penguasaan keterampilan dalam melaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja
Langkah Proses	Tidak ada acuan	Ada acuan di dalam Buku Model dan Buku Panduan Trainer

Sumber : Hasil Analisis Data Penelitian, 2024

Dari Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa pelatihan yang akan dikembangkan, mesti berorientasi pada kompetensi peserta. Hal ini lebih tepat dilakukan untuk mengatasi masalah yang terkait terhadap rendahnya kompetensi yang diperoleh oleh Tim PRA selama ini.

Mengingat peran Tim PRA adalah sebagai pengelola yang baik secara teknis maupun administratif dalam implementasi Program PRA yang memerlukan kompetensi maka pelatihan yang tepat adalah pelatihan berbasis kompetensi, dengan model pengembangan yang disebut dengan Model PE-ADI.

4.1.5 Hasil Analisis Terhadap Tujuan dan Sasaran (*analyze of goals and objectives*)

Tujuan yang hendak dicapai adalah agar Tim PRA memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*) secara administratif dan teknis dalam pelaksanaan Program PRA di pesantren. Pengetahuan dan keterampilan ini merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh Tim PRA. Secara detil, kompotensi ini terbagi 3:

(a) Pengetahuan di bidang Program PRA itu sendiri, berupa latar belakang, tujuan dan tahapan kegiatan pelaksanaannya di pesantren.

(b) Keterampilan di bidang pengajaran dan administrasi dalam menyusun laporan dan evaluasi mandiri pencapaian indikator program di pesantren di mana mereka bertugas.

(c) Sikap ramah anak yang terwujud dari perilaku dan kondisi sarana dan prasarana ramah lingkungan yang tersedia di pesantren.

Tiga (3) komponen di atas lah yang akan dijadikan tujuan dalam pelatihan yang akan dilaksanakan pada Tim PRA yang disebut sebagai Model PE-ADI.

4.2. Model Pengembangan Pesantren Ramah Anak Berbasis Kompetensi Yang Valid, Praktis dan Efektif.

4.2.1 Desain

4.2.1.1 Penentuan Produk Yang Dikembangkan

Produk yang dikembangkan adalah berupa model pelatihan. Model pelatihan yang dimaksud adalah Model "Pelatihan PE-ADI yang digunakan untuk kegiatan pelatihan Tim PRA. Ada 3 buah buku yang didisain, yaitu (1). Buku Model Pelatihan

PE-ADI, (2). Buku Panduan Pelatihan Untuk Pelatih, (3). Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta. Secara rinci diuraikan sebagai berikut.

(1) Buku Model Pelatihan PE-ADI

Buku model pelatihan PE-ADI adalah sebuah buku yang menjelaskan dan menguraikan secara sistematis dan empiris bagaimana model pelatihan ini tersusun. Sistematis yang dimaksud adalah dimulai dari latar belakang yang memunculkan masalah sampai pada solusi permasalahan. Selanjutnya dijelaskan langkah dan tahapan proses dalam pelaksanaan model pelatihan tersebut.

Langkah langkah yang disusun dalam model pelatihan PE-ADI adalah bagaimana materi berupa pengetahuan dan keterampilan serta sikap bisa diadopsi oleh peserta pelatihan. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diadopsi oleh peserta pelatihan ini, merupakan kompetensi yang harus dimilikinya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan Program PRA.

Pada buku model ini terlihat bagaimana kriteria sebuah model yang meliputi adanya (1) syntaks, (2) prinsip reaksi, (3) sistem sosial, (4) sistem pendukung pada proses pelatihan terintegrasi. Karena model ini didisain berdasarkan pada kebutuhan dan tujuan pelatihan yang memenuhi syarat sebagai sebuah model.

Hal yang menjadi paten dalam Buku Model ini yang membedakannya dengan model pelatihan yang lain terletak pada syntak. Di mana terdapat urutan langkah langkah yang harus dituntaskan oleh seorang trainer dan peserta pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan PRA ini. Untuk pedoman bagi Trainer memerankan dirinya

sesuai dengan apa yang ada di Buku Model ini, maka disiapkan pula Buku Panduan Trainer atau Buku Pegangan bagi Pelatih.

(2) Buku Panduan Pelatihan Untuk Pelatih

Buku Panduan Pelatihan berisi panduan lengkap bagi seorang pelatih yang berperan di setiap tahap proses selama pelatihan berlangsung. Siapapun yang menjadi pelatih akan memiliki panduan yang sama secara baku. Sungguhpun demikian, dalam hal metode dan teknik memfasilitasi proses pelatihan, seorang pelatih memiliki gaya tertentu yang tidak sama antara satu pelatih dengan pelatih lainnya, tapi dalam langkah atau tahapan proses tetap sama.

(3) Buku Peserta Materi Pelatihan Untuk Peserta

Buku ini memuat tentang materi yang merupakan substansi dari PRA itu sendiri. Materi ini disajikan secara sistematis dan runtut sehingga dalam pelaksanaan pelatihan Model PE-ADI, materi ini dapat diterima oleh peserta dan mampu meningkatkan kompetensi mereka untuk melaksanakan Program PRA setelah mengikuti pelatihan dan menerima materi ini. Secara tabulasi produk yang akan didisain ini disajikan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6. Rincian Desain Produk

No	Jenis Produk	Pengguna	Tujuan
1	Buku Model Pelatihan PRA	Pengambil kebijakan Trainer Tim Pembina PRA Tim PRA	Memberikan arahan, pelaksanaan pelatihan sekaligus untuk bahan monitoring dan evaluasi kegiatan pelatihan
2	Buku Trainer	Trainer Tim Pembina	Memandu Trainer melak-sanakan proses pelatihan
3	Buku Peserta	Anggota Tim PRA	Memberikan pemahaman tentang materi pelatihan

Sumber : Hasil Analisis Data Penelitian, 2024

4.2.1.2 Penentuan Audiens atau Peserta Pelatihan

Audiens atau peserta pelatihan dari model yang dikembangkan adalah semua orang yang tergabung ke dalam Tim PRA. Mereka adalah orang yang telah dipilih dan dilegalisasi melalui SK Pimpinan Pesantren.

Pemilihan anggota tim diserahkan kepada Pimpinan Pesantren melalui musyararah di pesantren masing masing. Biasanya, anggota tim terdiri dari tanaga pendidik, tenaga non pendidik, perwakilan pimpinan satuan pendidikan di pesantren terkait. Selanjutnya ditentukan struktur dan orang orang yang duduk sesuai dengan perannya di dalam tim seperti yang ada pada Lampiran 14.

4.2.1.3 Deskripsi Komponen Produk dan Kegunaannya

Komponen model yang dihasilkan secara garis besar adalah 3 buah buku, yang secara detil, proses penyusunan dan substansinya diuraikan sebagai berikut.

(a) Buku Model Pelatihan PE-ADI.

Muatannya adalah (1) latar belakang, (2) tujuan, (3) landasan yuridis dan empiris, (4) konsep model pelatihan, (5) penerapan model PE-ADI dalam proses pelatihan PRA yang terdiri dari syntaks, prinsip reaksi, sistem sosial dan sistem pendukung, (6) lain lain

(b) Buku Pedoman Pelatihan Untuk Trainer.

Buku Pedoman Pelatihan memuat (1) langkah pelaksanaan pembelajaran, (2) panduan test, dan lain sebagainya.

(c) Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta.

Buku peserta berisi materi ajar yang memuat materi tentang Program PRA secara umum, dan komponen dan indikatornya serta bagaimana implementasi PRA di pesantren.

4.2.2 Develope

Tahapan *develope* adalah penyempurnaan protipe I. Tujuannya adalah untuk menghasilkan prototipe II melalui tahapan (1) *validasi expert* (uji validitas) dan (2) *FGD* (*Foccus Group Discuss*). Masing masing tahapan yang ada pada tahapan develop ini dijabarkan berupa (1) hasil uji validitas terhadap Buku Model, Buku Pedoman Pelatihan Trainer dan Buku Materi Pelatihan Peserta serta (2) Hasil FGD.

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas adalah hasil terhadap uji validitas produk berupa (1) buku model, (2) buku pandua trainer dan (3) buku materi pelatihan. Hasil uji validitas ke tiga produk ini, disajikan pada Lampiran 17 – 19.

Kesimpulan dari hasil uji validitas disajikan sebagai berikut.

(1) Buku Model.

Hasil validasi buku model menurut indeks Aiken's diperoleh hasil rata senilai 0,86 (Tinggi). Hal tersebut menunjukkan bahwasanya tingkat validasi buku model Pelatihan PE-ADI berada pada kategori yang mempunyai makna tinggi. Secara tabulasi, hasil validasi dari masing masing aspek yang ada pada Buku Model disajikan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Buku Model PE-ADI Menurut Indeks Aiken's

No	Aspek yang dinilai	V	Kategori
1	Lay out buku	0,81	Tinggi
2	Kegrafikan	0,93	Tinggi
3	Bahasa	1,00	Tinggi
4	Sustansi Isi Buku Model	0,78	Sedang
	Rata Rata	**0,86**	**Tinggi**

Sumber: Olahan Data, 2024 pada Lampiran 17

Pada Tabel 4.7 terlihat point 1 berupa "Lay Out Buku" memiliki nilai V = 0,81, yang berarti tinggi walau demikian, item ini rendah dari kegrafikan dan bahasa. Hal ini dijelaskan dari saran dan perbaikan dari validator bahwa lay out pada cover belum cukup menarik untuk dijadikan sebagai buku Model.

Aspek ke 4. Substansi isi buku model memiliki nilai paling rendah di antara yang lainnya. Hal ini disarankan oleh validator untuk memuat lebih rinci tentang model PE-ADI dalam hal syntaksnya.

(2) Buku Pedoman Pelatihan Untuk Trainer

Kesimpulan hasil uji validitas terhadap buku trainer menurut persentase disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas Buku Trainer Menurut Indeks Aiken's

No	Aspek yang dinilai	V	Kategori
1	Lay out	0,86	Tinggi
2	Kegrafikan	0,89	Tinggi
3	Bahasa	0,89	Tinggi
4	Aspek Tahapan Untuk Petunjuk Bagi Trainer	0,89	Tinggi
	Rata Rata	**0,88**	**Tinggi**

Sumber: Olahan Data, 2024 pada Lampiran 18

Terlihat pada Tabel 4.8 bahwa nilai validitas rata rata buku trainer adalah tinggi, yaitu 0,88. Pada point "lay out" perlu disempurnakan pewarnaan cover sedangkan pada "bahasa" diperbaiki dengan menggunakan bahasa Indonesia yang efektif.

(3) Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta

Hasil validasi terhadap aspek aspek yang dinilai pada Buku Peserta sama halnya dengan pada Buku Model dan Buku Trainer, disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Validitas Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta Menurut Indeks Aiken's

No	Aspek yang dinilai	P	Kategori
1	Lay out buku	0,86	Tinggi
2	Kegrafikan	0,87	Tinggi
3	Bahasa	0,89	Tinggi
4	Substansi Materi	0,89	Tinggi
	Rata Rata	**0,87**	**Tinggi**

Sumber: Olahan data, 2024 pada Lampiran 19

Dari hasil analisis uji validitas pada Tabel 4.9 didapat kesimpulan bahwa buku peserta yang telah didisain telah tinggi dengan nilai V rata rata 0,87. Pada aspek kegrafikan disarankan perbaikan pada beberapa gambar yang ada agar dibuat lebih menarik sehingga peserta merasa tertarik untuk melihat dan memahaminya.

Saran dan masukan dari validator telah diakomodasi dan diadopsi untuk pengembangan Model menjadi prototipe II. Terlihat bahwa pada dasarnya masing masing produk berupa buku model, buku pedoman pelatihan untuk trainer dan buku materi pelatihan untuk peserta sudah memiliki karakteristik dan persyaratan validitas, tetapi masih perlu disempurnakan dalam hal penyajian berupa gambar yang lebih menarik.

Setelah saran dan perbaikan dari validator diadopsi dan melahirkan prototipe II berupa hasil *develope*, selanjutnya disiapkan untuk melakukan implementasi. Hasil implementasi disajikan sebagai berikut.

4.2.2.2 Hasil FGD (*Foccus Group Discuss*)

FGD dilaksanakan pada Hari Selasa Tanggal 4 Juni Tahun 2024 di RM Suaso Jalan Rimbo Kaluang Kota Padang. Peserta FGD terdiri dari 9 orang dan dibagi atas 3 kelompok. Berita Acara FGD dilampirkan pada Lampiran 23.

Dari FGD yang dilaksanakan, masing masing peserta melakukan pengisian terhadap lembaran isian FGD (C1 : Buku Model, C2 : Buku Pedoman Pelatihan Untuk Trainer dan C3 : Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta). Hasil pengisian dilampirkan pada Lampiran 24.

Hasil isian FGD yang telah diisi oleh peserta FGD sebanyak 9 orang pada Lampiran 4, kemudian diolah menurut persentase dan momen kappa. Masing masing hasil pengolahan data FGD disajikan pada Lampiran 24 – 30.

Rangkuman hasil FGD yang bersifat saran dan hasil diskusi, ditulis oleh notulen. Hasil tulisan ini disajikan dalam bentuk Risalah Hasil FGD yang disajikan pada Lampiran 31.

Kesimpulan dari FGD yang telah dilakukan untuk penyempurnaan Prototipe I menjadi Prototipe II tidak berbeda jauh dengan hasil validasi terhadap buku model, buku pedoman pelatihan trainer dan buku materi pelatihan peserta. Point penting terletak pada *lay out* dan kegrafikan.

Pada tahap pengembangan (*develop*) telah direvisi prototipe I sebagai hasil desain produk berupa (1) Buku Model, (2) Buku Pedoman Pelatihan Trainer dan (3) Buku Materi Pelatihan Peserta. Revisi yang dilakukan fokus pada kegrafikan dan *lay out.* Sementara itu, terkait substansi tidak mengalami revisi yang cukup menentukan. Revisi pada substansi terletak pada penulisan huruf dan kalimat yang belum memenuhi kaidah EYD.

4.2.3 Implementasi

Implementasi dilaksanakan dua kali. Pertama dilakukan pada kelompok terbatas dan kedua pada kelompok yang diperluas. Kelompok yang terbatas dilakukan pada Tim PRA dengan jumlah peserta sebanyak 15 orang. Uji coba ini dilaksanakan pada Hari Jumat Tanggal 14 Juni - Sabtu Tanggal 15 Juni 2024. Tempat uji coba terbatas ini dilaksanakan di aula Pesantren Terpadu Serambi Mekkah di Kota Padangpanjang.

Implementasi pada kelompok yang diperluas dilakukan pada Hari Kamis Tanggal 11 Juli – Jumat 12 Juli 2024. Pelaksanaan uji coba diperluas dilaksanakan dengan peserta sebanyak 30 orang yang terdiri dari utusan 6 pesantren yang ada di Kota Padangpanjang. Lokasi uji coba diperluas bertempat di Aula Kantor Kementrian Agama Kota Padangpanjang.

4.2.3.1 Hasil Uji Praktikalitas

Uji praktikalitas adalah uji kepraktisan model PE-ADI diterapkan dengan menggunakan Buku Pedoman Pelatihan Trainer dan Buku Materi Pelatihan Peserta yang diujicobakan pada 15 orang peserta. Peserta dibatasi dari ustadz / ustadzah yang ada di Pesantren Serambi Mekkah saja, yang merupakan Tim PRA sebanyak 5 orang

dan sisanya sebanyak 10 orang adalah ustadz / ustadzah yang mengajar dan sebagai musyrif.

Penilain praktikalitas dilakukan oleh seorang Trainer dan oleh 15 orang peserta. Selain itu, penilaian juga dilakukan oleh 2 (dua) orang observer. Hasil penilaian oleh trainer berdasarkan persentase dan Cohen's Kappa dilampirkan pada Lampiran 32 dan 33.

Penilaian praktikalitas yang dilakukan oleh 15 orang peserta menurut persentase dan momen kappa disajikan pada Lampiran 34 dan 35. Sedangkan hasil penilaian oleh observer menurut persentase dan momen kappa disajikan pada Lampiran 36 dan 37.

Resume dari hasil pengolahan data praktikalitas berupa persentase dari Tim PRA, Trainer dan Observer Ahli 2 orang disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Hasil Analisis Uji Praktikalitas dalam Nilai Persentase (P)

Penilai					
Tim PRA (15 Orang)		**Trainer (1 Orang)**		**Observer Ahli (2 Orang)**	
Nilai P	**Keterangan**	**Nilai P**	**Keterangan**	**Nilai P**	**Keterangan**
98,15	Sangat Praktis	94,00	Sangat Praktis	95,00	Sangat Praktis

Sumber: Olahan data, 2024 pada Lampiran 29, 30 dan 32..

Pada Tabel 4.10 terlihat bahwa model pelatihhan PE-ADI yang diterapkan dalam pelatihan PRA terhadap Tim PRA, menurut hasil penilaian 15 orang Tim PRA rata-rata nilainya adalah 98,15 dengan kriteria sangat praktis. Sedangkan menurut hasil penilaian 1 orang trainer, nilai rata-ratanya adalah 94,00 yang berarti sangat praktis.

Sementara itu menurut 2 orang observasi ahli didapatkan nilai P = 95,00 yang berarti sangat praktis. Dengan demikian dari penilaian praktikalitas secara umum didapat nilai rata rata sebanyak 95,71 yang bermakna sangat praktis. Sedangkan resume hasil konversi nilai ketiga unsur penilai ini ke dalam *Momen Koefisien Kappa* disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji Praktikalitas dalam *Cohen's Kappa* (K)

Penilai						**Rata Rata K**	**Ket**
Tim PRA (15 Orang)		**Trainer (1 Orang)**		**Observer Ahli (2 Orang)**			
Nilai K	**Ket**	**Nilai K**	**Ket**	**Nilai K**	**Ket**		
0,98	Sangat Tinggi	0,93	Sangat Tinggi	0,95	Sangat Tinggi	**0,95**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Olahan data, 2024 pada Lampiran 33, 35 dan 37.

Pada Tabel 4.11 terlihat nilai tertinggi K = 0,98 dari Tim PRA 15 orang. Sedangkan penilaian terendah pada nilai 0,93 diperoleh dari penilaian oleh Trainer. Nilai total dari Tim PRA, Trainer dan Observer Ahli berada pada K = 0,95 yang berarti sangat tinggi.

Hasil wawancara Terhadap Trainer dan Tim PRA setelah implementasi uji coba terbatas dilakukan, dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan berjalan praktis. Tetapi dalam hal lay out buku model dan buku peserta serta buku trainer dinilai disarankan untuk direvisi dari segi pewarnaan dan tata letak cover. Hasil revisi terhadap Prototipe II setelah uji coba terbatas ini menghasilkan prototype III.

4.2.3.2 Hasil Analisis Uji Efektivitas.

Uji efektivitas dilakukan terhadap penerapan Model PE-ADI yang telah dikembangkan dan dilaksanakan. Artinya untuk melihat efektif tidaknya pelaksanaan

model ini untuk meningkatkan kemampuan peserta. Dengan kata lain, uji efektivitas ini bukan menjawab pertanyaan bagaimana pelaksanaan PRA yang efektif di pesantren, melainkan dalam pelaksanaan pelatihan bagi Tim PRA itu.

Uji efektivitas dilakukan dengan pendekatan eksperimental, dengan cara melakukan test kepada 2 (dua) kelompok peserta yang berjumlah 30 orang. Caranya adalah dengan melakukan pre test terlebih dahulu kepada peserta. Selanjutnya, dilakukan lagi pos test dengan soal yang sama. Tujuan dilaksanakannya pre tes dan post tes ini adalah untuk membandingkan hasil post test dengan hasil pre test tersebut.

Sebaran nilai hasil pre test dan post test dilampirkan pada Lampiran 35. Sedangkan hasil uji normalitas dan hasil ujji homogenesitas dilampirkan pada Lampiran 36 dan 37.

(1) Resume Deskripsi Data

Deskripsi data antara 2 kelompok sesudah dengan sebelum penggunaan Model PE-ADI disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Deskripsi Data Kelas Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Item Hasil Olahan Data		Sebelum	Sesudah
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean (rata rata)		63, 93	87,1 0
SD (Standard Deviasi)		10,96	5, 07
Min (Nilai Terendah)		35,00	79,00
Max (Nilai Tertinggi)		87,00	99,00
Sum (Jumlah Nilai)		1918	2613

Sumber: Olahan data, 2024 pada Lampiran 39 dan 40.

Pada Tabel 4.12 terlihat sebaran data hasil pre test dan post test Tim PRA yang dilatih dengan menggunakan Model PE-ADI. Terlihat bahwa tidak ada data yang hilang (*missing*) dan semua data valid yaitu sebanyak 30.

Terlihat jumlah nilai rata rata sesudah Model digunakan adalah sebanyak 87,10 dan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata rata sebelum Model digunakan yaitu 63,00. Jumlah nilai sesudah menggunakan Model pun lebih tinggi dibanding dengan sebelum Model digunakan, yaitu 2613 sesudah dan 1918 sebelum.

(2). Analisis Data

Hasil analisis data ini diperlukan untuk menarik kesimpulan dari hasil uji efektivitas penggunaan Model PE-ADI. Hipotesis yang digunakan adalah :

(1). H0: Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelas sesudah dengan kelas sebelum menggunakan Model PE-ADI.

(2). H1: Terdapat perbedaan yang signifikan antara kelas sesudah dengan kelas sebelum menggunakan Model PE-ADI.

Sebelum pengujian hipotesis ini dilakukan, prasyarat uji harus dilakukan terlebih dahulu berupa uji normalitas dan uji homogenisitas. Masing masing sebagai berikut.

(a) Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa data terdistribusi secara normal. Terlihat pada bagian uji Shapiro-Wilk, nilai sig. untuk nilai pretest dan post-test lebih besar dari 0,05 sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Pretest	.154	30	.067	.957	30	.255
Post_test	.193	30	.006	.932	30	.055

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olahan data, 2024 pada Lampiran 39

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa dari 30 data yang diperoleh baik yang sebelum maupun yang sesudah mengikuti pelatihan menggunakan Model pelatihan ini, berada dalam distribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan kedua kelas memiliki nilai Shapiro-Wilk besar dari alfa 0,05.

Pada peserta sebelum diberi pelatihan diperoleh nilai Shapiro-Wilk 0,255. Angka ini besar daripada 0,05. Pada peserta yang sudah dilatih didapatkan nilai Shapiro-Wilk 0,055. Angka inipun juga lebih besar dari alfa 0,05. Dengan demikian pengujian dilanjutkan pada uji homogenisitas, karena dari uji statistik, didapat bahwa data tersebar normal.

(b) Hasil Uji Homogenisitas

Hasil uji homogenisitas memperlihatkan adanya kesamaan varians data kelas sebelum dengan kelas sesudah menggunakan Model. Pengolahan data uji homogenisitas ini dilampirkan pada Lampiran 40. Kriteria hasil analisis adalah :

(1). Jika nilai sig < 0,05, disimpulkan bahwa varian dari dua atau lebih data dua populasi dalam kelompok adalah tidak sama.

(2). Jika nilai sig > 0,05, disimpulkan bahwa varian dari dua atau lebih data dua populasi dalam kelompok adalah sama.

Dari hasil uji homogenisitas didapat nilai sig 0,375. Dengan demikian, berarti sig 0,375 > 0,05. Kriteria ini menyatakan data adalah homogen.

Dengan kata lain, kriteria analisis adalah bahwa varian dari dua atau lebih data dua populasi dalam kelompok adalah sama. Tidak ada perbedaan yang signifikan dari

kedua data yang menyebabkan terjadinya bias dari hasil kalkulasi statistika. Secara tabulasi hasil uji homogenisitas disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Hasil Uji Homogenisitas

Test of Homogeneity of Variances

NILAI

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.799	1	58	.375

Sumber: Olahan data, 2024 pada Lampiran 40

(c) Hasil Uji Hipotesis

Dikarenakan dari hasil pengujian didapatkan data yang homogen, maka untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji Paired Sample T-Test dengan Program *SPSS*. Hipotesis yang digunakan dalam hal ini adalah Ho dan H1 yaitu :

H0 : Tidak terdapat perbedaan signifikan tingkat pengetahuan Tim PRA sesudah dengan sebelum mengikuti Pelatihan Model PE-ADI.

H1 : Terdapat perbedaan signifikan tingkat pengetahuan Tim PRA sesudah dengan sebelum mengikuti Pelatihan Model PE-ADI.

Kriteria pengujian hipotesis adalah :

(1). Jika nilai sig > 0,05 dan t hitung kecil sama dengan t tabel berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok sesudah dengan sebelum mengikuti mengikuti pelatihan.

(2). Jika nilai sig < 0,05 dan t hitung besar sama dengan t tabel berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok sesudah dengan sebelum mengikuti pelatihan.

Hasil pengolahan data uji hipotesis disajikan pada Lampiran 41. Rangkuman hasil pengolahan data terlihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15.
Rangkuman Hasil Uji t Nilai Kelas Sebelum dan Sesudah Menggunakan Model

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Post_test - Pretest	26.000	3.051	.557	24.861	27.139	46.671	29	.000

Sumber: Olahan data, 2024 pada lampiran 38.

Pada Tabel 4.15 terlihat hasil analisis diperoleh Sig 0, 000 < 0.05 kedua kelompok. Hal ini berarti Ho ditolak, dan H1 diterima. Artinya terdapat perbedaan signifikan tingkat pengetahuan Tim PRA sesudah dengan sebelum mengikuti Pelatihan Model PE-ADI.

4.2.4 Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi ini adalah seluruh hasil yang didapatkan dari peninjauan ulang terhadap masing masing tahapan yang telah dilakukan. Selain itu hasil evaluasi secara umum juga didapat dari hasil pelaksanaan model ini dengan melihat praktikalitas dan

efektivitasnya. Hasil evaluasi akhir didapat melalui hasil wawancara terhadap Tim PRA dan Trainer.

4.2.4.1 Evaluasi Tahapan Analisis dan Desain

Hasil evaluasi ini adalah mengevaluasi semua tahapan yang telah dilakukan pada tahapan analisis dan tahapan disain Model. Pada tahapan analisis ini meliputi (1) analisis kebutuhan, (2) analisis masalah, (3) analisis terhadap Tim PRA sebagai sasaran Model, (4) analisis literature, (5) analisis tujuan. Kelima hasil analisis sudah sistematis untuk menghasilkan landasan untuk mendisain produk berupa buku model pelatihan, buku pedoman pelatihan untuk trainer dan buku materi pelatihan untuk peserta.

Desain masing masing produk dilakukan berdasarkan pada hasil analisis di atas. Dimulai dengan mendesain model pelatihan berlandaskan pada pelatihan yang ada sekarang termasuk buku pedoman pelatihan untuk trainer dan buku materi pelatihan untuk peserta yang ada. Selama ini tidak ada acuan baku untuk para trainer dalam melakukan pelatihan. Demikian juga buku materi yang bersifat baku yang memuat tahapan pelaksanaan program secara utuh dalam satu buku juga belum ada.

4.2.4.2 Hasil Evaluasi Terhadap Tahapan *Develope*

Pada tahapan *devolope* (pengembangan) dilakukan revisi terhadap buku model dan buku trainer terkait dengan lay out cover. Perubahan lay out cover yang dimaksud ditampilkan seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Lay out cover buku model sebelum dan sesudah hasil perbaikan

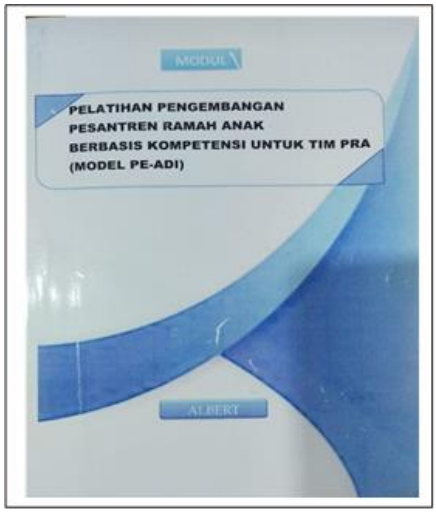


sebelum perbaikan



sesudah perbaikan

Gambar 4.2.
Lay out cover Buku Pedoman Pelatihan sebelum dan sesudah perbaikan



sebelum perbaikan



sesudah perbaikan

Sedangkan pada buku peserta direvisi dalam hal relevansi antara gambar dengan narasi yang disajikan. Hal ini sesuai dengan saran dan perbaikan dari validator.



Gambar 4.3
Revisi Gambar dan Narasi pada buku peserta

Tidak ada hal yang krusial di dalam pengembangan Model ini setelah dilakukan validasi terhadap prototipe 1. Hal ini disebabkan karena materi yang ada pada buku peserta telah disesuaikan atau merujuk pada tujuan yang hendak dicapai oleh Tim PRA sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab mereka.

4.2.4.3 Hasil Evaluasi Terhadap Tahapan Implementasi

Pada tahapan implementasi penilaian terhadap tata laksana pelatihan dinilai sangat baik. Selama ini pelatihan tidak menggunakan acuan model yang baku sehingga dengan adanya buku model ini, peserta dan trainer merasa lebih optimal dalam melaksanakan pelatihan.

Hal di atas dapat dilihat dari hasil penilaian praktikalitas dari Tim PRA dan Trainer yang sangat tinggi. Pada penilaian praktikalitas, terdapat 2 butir angket yang

perlu ditingkatkan yaitu tentang *lay out* buku model, buku trainer dan buku peserta. Revisi terhadap lay out ini menghasilkan prototipe III.

Aspek bahasa perlu pembenahan dalam hal istilah spesifik dalam Program PRA. Dmana penggunaan istilah yang perlu didefinisikan pada halaman awal buku peserta. Tentu saja hal ini perlu dilakukan agar peserta lebih mudah menyamakan persepsinya dengan istilah yang ada dalam program.

Hasil uji efektivitas yang telah dilakukan diketahui bahwa telah terjadi perbedaan pengetahuan Tim PRA setelah mengikuti pelatihan dengan sebelum mengikuti pelatihan Model PE-ADI. Perbedaan ini dilihat dari hasil uji t yang telah dilakukan terhadap pengetahuan Tim PRA.

4.2.4.4 Tindak Lanjut Hasil Penelitian

Tindak lanjut hasil penelitian dalam hal ini adalah Model PE-ADI yang telah disusun dan diuji secara validitas, FGD, praktikalitas dan efektivitas selanjutnya dilaksanakan secara realitas di Kota Padangpanjang. Pelaksanaan pelatihan terhadap Tim PRA se Kota Padangpanjang ini dilakukan pada Hari Selasa Tanggal 30 Juli 2024 bertempat di Aula Kemenag Kota Padangpanjang. Peserta pelatihan berjumlah sebanyak 30 orang yang terdiri dari utusan 6 pesantren yang ada di Kota Padangpanjang. Dokumentasi kegiatan dilampirkan pada Lampiran 46.

Kegiatan pelatihan terhadap Tim PRA Se Kota Padangpanjang dengan menggunakan Model PE-ADI diinisiasi oleh FKPP (Forum Komunikasi Pondok Pesantren) Kota Padangpanjang, ditandai dengan adanya MOU (*Memorandum of*

Understanding) antara Kemenag Padangpanjang dan FTIK UIN Seych M.DJamil DJambek Kota Bukittinggi.

Pada kegiatan Pelatihan Model PE-ADI terhadap Tim PRA se Kota Padangpanjang itu, dihadiri oleh Kepala Kantor Kemenag Kota Padangpanjang, Kapolres Kota Padangpanjang dan Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Kota Bukittinggi, Kepala Dinas Sosial Kota Padangpanjang.

4.3 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diperoleh suatu Model Pelatihan Pesantren Ramah Anak Berbasis Kompetensi untuk Tim Pengembang PRA. Model ini dinamakan Model PE-ADI.

Model PE-ADI telah dilahirkan berdasarkan metode ADDIE dan mengalami penyempurnaan demi penyempurnaan dari Prototipe I hingga Prototipe IV. Model PE-ADI terjabar dalam bentuk 3 (tiga) buku, yaitu (1) buku model pelatihan, (2) buku panduan pelatihan trainer dan (3) buku materi pelatihan untuk peserta.

Terlihat bahwa pada tahapan analisis yang terdiri dari: (1) analisis kebutuhan (*Assessment of Need Results*), (2) analisis masalah (*analyze of problem results*), (3) analisis terhadap Tim PRA sebagai peserta pelatihan (*Assessment characterization of learner population results*), (4) analisis literatur (*analyze literature results*), dan (5) **a**nalisis terhadap tujuan dan sasaran (*analyze of goals and objectives*) telah menghasilkan suatu rancangan untuk mendisain model pelatihan yang akan dikembangkan.

Alison Roselt (1982) mengatakan bahwa *training needs assessment* adalah suatu studi sistematis terhadap suatu perubahan atau inovasi dengan cara mengumpulkan data, opini dari berbagai sumber guna mengambil keputusan yang efektif. Pada hasil penelitian ini, informasi kebutuhan pelatihan yang didapakan sangat membantu dalam menyusun desain model pelatihan berbasis kompetensi Tim PRA. Hal ini berdampak positif pada pelatihan sehingga pelatihan tidak salah sasaran dan tidak terjadi penghamburan.

Analisis masalah merupakan sebuah kajian sementara agar diketahui penyebab timbulnya masalah, serta alternatif pemecahan masalah tersebut. Menurut Roger Kaufman (1993) analisis masalah adalah proses analisis data dalam mengidentifikasi masalah/gap (kesenjangan) antara kinerja saat ini dengan kinerja yang diharapkan sehingga dapat diperoleh data mengenai masalah sebenarnya. Lebih jelas dikatakan, bahwa analisis masalah menekankan pada kegiatan penggalian masalah apa saja yang perlu dipecahkan melalui pelatihan.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah sesuai dengan analisis masalah, masalah yang ada adalah pelatihan yang diterima tidak memberikan kompetensi yang dibutuhkan oleh Tim PRA. Selain itu ketiadaan buku pegangan bagi peserta pelatihan mambuat proses pemahaman materi PRA menjadi tidak maksimal. Akibatnya Tim PRA kurang memiliki kompetensi yang optimal.

Hal yang memungkinkan untuk mengatasi masalah di atas adalah melaksanakan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan. Dengan kata lain, harus ada peningkatan kualitas pelatihan terhadap Tim PRA, dengan model yang valid, praktis dan efektif.

Dari hasil wawancara yang dilakukan didapat kesimpulan bahwa persoalan Tim PRA dalam memahami materi yang ada bukanlah terletak pada latar sosial dan usia mereka. Masing-masing anggota tim PRA mengungkapkan bahwa salah satu penyebab mereka kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya adalah karena pelatihan yang mereka terima hanya sekali saja. Sementara itu, materi pelatihan juga tidak mereka memiliki atau dapatkan.

Persoalan tentang Tim PRA sebagai peserta pelatihan adalah adanya perbedaan pemahaman antara anggota Tim PRA dalam memahami Program PRA. Masih ada anggota tim yang beranggapan bahwa PRA adalah lomba, bukan sebuah program yang berbasis pada partisipasi sukarela warga pesantren untuk mewujudkan model pendidikan yang ramah anak.

Disamping itu terdapat juga perbedaan kapasitas, ketertarikan dan antusiasme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota Tim PRA. Persoalan lainnya adalah penempatan anggota tim pada struktur Tim PRA ada yang tidak sesuai dengan ketertarikan secara pribadi. Salah satu solusinya adalah menempatkan anggota tim tersebut pada bidang kerja yang menjadi ketertarikannnya.

Dari hasil studi literature yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapat variabel-variabel yang akan diteliti, guna mangantisipasi hal-hal yang sudah dilakukan dan menentukan apa yang perlu dilakukan, melakukan sintesa dan memperoleh persepektif baru, serta menentukan makna dan hubungan antar variabel. Sedangkan tujuan studi literatur menurut Cooper dalam Creswell (2012) bahwa studi literatur memiliki beberapa tujuan antara lain: menginformasikan hasil-hasil penelitian lain

yang berhubungan erat dengan penelitian yang dilakukan pada saat itu, mempertemukan penelitian pada literatur yang ada, dan mengisi celah dalam penelitian yang telah ada sebelumnya.

Peneliti telah melakukan studi literatur dengan membuat kajian pustaka dengan menyusunnya secara tematis berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep penting yang berkaitan dengan pelatihan berbasis kompetensi dan Program PRA itu sendiri. Peneliti mencoba memperdalam pengetahuan penelitian mengenai hal-hal yang menyangkut masalah dan bidang yang akan diteliti maupun berbagai metode yang termasuk dalam rancangan penelitian, pengembangan instrumen maupun teknik analisis data.

Selain itu dilakukan pengkajian teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti sebagai landasan dan acuan teoritis yang tepat. Tak lupa peneliti juga mengkaji hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, sehingga dapat diketahui apa saja yang sudah diteliti, apa saja temuan-temuannya, dan bagian-bagian mana yang diteliti. Yang sangat penting ialah menemukan informasi tentang aspek apa saja dan tema yang sama yang mungkin sudah pernah diteliti sebelumnya, agar jangan sampai terjadi duplikasi.

Manakala kita berbicara tentang pelatihan berbasis kompetensi, telah banyak pihak yang mengemukakan pendapatnya dari berbagai sudut pandang. Akibatnya pengertian PBK terkesan menjadi kabur dan membingungkan. Bahkan Gonczi & Hager (Brown, 1994) menyatakan bahwa dapat dikatakan tidak ada definisi Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dapat diterima oleh semua pihak.

Beberapa definisi dapat dikemukakan bahwa terlihat ada orang yang berpendapat bahwa PBK dapat dipandang sebagai suatu sistem pelatihan. Sementara yang lainnya memandang PBK sebagai suatu bentuk asesmen, pendekatan pembelajaran dalam pelatihan, seperti suatu model kurikulum bahkan ada pula yang memandang PBK sebagai sebuah rancangan paket khusus pelatihan.

Tujuan pelatihan yang hendak dicapai adalah agar Tim PRA memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*) baik itu secara administratif maupun teknis dalam pelaksanaan PRA di pesantren. Pengetahuan dan keterampilan ini merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh Tim PRA di pesantren.

Sasarannya tentu saja semua anggota Tim PRA yang merupakan salah satu faktor penting dalam penerapan Program PRA. Tim yang kompeten diyakini akan dapat mempengaruhi warga pesantren dalam menciptakan kondisi yang baik bagi pesantren agar menjadi tempat pembelajaran dan penyadaran bagi proses pendidikan yang ramah anak.

Beberapa kelebihan Model PE-ADI dan manfaatnya bagi Tim PRA adalah :

(1) Model ini mudah diterapkan karena dilengkapi dengan buku model, buku penduan pelatihan untuk trainer dan buku materi pelatihan untuk peserta.

(2) Dapat menambah kepercayaan diri Tim PRA sebagai motor penggerak dalam implementasi PRA di pesantren, karena dapat memahami substansi PRA dengan baik.

(3) Tim PRA bersama warga pesantren dapat mengisi kuesioner evaluasi mandiri PRA dengan baik dan benar, dengan segala kelengkapan alat bukti yang

diperlukan. Mengenai panduan pengisisan indikator program terdapat di dalam buku peserta.

(4) Dengan adanya model pelatihan ini maka dalam melakukan pembinaan melalui pelatihan terhadap Tim PRA maka trainer akan lebih mudah melaksanakannya, karena memiliki acuan dalam pelaksanaan pelatihan.

Semua masukan dari validator, peserta pelatihan, Trainer dan Observer, menjadi sesuatu yang berharga dalam pengembangan model pelatihan ini. Dengan Model pelatihan PE-ADI bagi Tim PRA maka diyakini akan dapat mengembangkan kompetensi Tim PRA sehingga akan meningkatkan kualitas anggota Tim PRA. Model pelatihan berbasis kompetensi hasil pengembangan terbukti meningkatkan kompetensi Tim PRA secara signifikan dengan nilai sig 0,00 < 0,05.

Sedangkan keterbatasan Model PE-ADI sebagai sebuah model pelatihan yang baru dikembangkan adalah Model PE-ADI belum disiapkan untuk program pelatihan jarak jauh atau secara virtual. Keberadaan Trainer dan Peserta di dalam ruang pelatihan dengan alat dan media yang telah dijelaskan di dalam model ini, masih menjadi syarat utama dalam kepraktisan proses dan efektivitas pelatihan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut.

1. Model pelatihan pesantren ramah anak yang ada selama ini masih belum optimal, karena dilaksanakan tanpa adanya model pelatihan yang baku, tidak adanya panduan sistematis bagi trainer dan tidak ada buku materi untuk peserta.
2. Kelemahan dan hambatan pelatihan yang ada selama ini adalah tidak meningkatkan kompetensi Tim PRA yang ada di Kota Padangpanjang guna mengimplementasikan program PRA. Hal ini disebabkan karena proses pelatihan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh Tim PRA tersebut.
3. Model pelatihan yang dilahirkan untuk menjawab persoalan di atas adalah Model PE-ADI, di mana Buku Model PE-ADI terbukti valid dengan nilai 0,88 (Sangat Tinggi), Buku Panduan Pelatihan untuk Trainer terbukti valid dengan nilai 0,90 (Sangat Tinggi) dan Buku Materi Pelatihan untuk Peserta terbukti valid dengan nilai 0,90 (Sangat Tinggi). Model ini pun telah terbukti praktis dengan nilai K = 0,95 (Sangat Tinggi) dan terbukti meningkatkan kompetensi Tim PRA secara signifikan dengan nilai sig 0,00 < 0,05.

5.2 Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah :

1. Model pelatihan PE-ADI bisa digunakan atau diterapkan dalam pelaksanaan pelatihan PRA terhadap Tim PRA.

2. Produk model pelatihan ini memberikan sumbangsih praktis terutama memberikan kemudahan bagi Tim PRA dalam memahami dan melaksanakan Program PRA.
3. Trainer dapat menggunakan model pelatihan PE-ADI ini dengan menggunakan Buku Panduan Pelatihan untuk Trainer agar kompetensi Tim PRA meningkat.

5.3 Saran

Dengan adanya Model Pelatihan PE-ADI yang dilengkapi dengan produk berupa Buku Model Pelatihan, Buku Panduan Pelatihan untuk Trainer dan Buku Materi Pelatihan untuk Peserta ini, disarankan :

1. Kepada Pimpinan Pondok Pesantren agar melaksanakan program PRA di Pondok Pesantren masing masing yang dimulai dengan pengadaan pelatihan bagi Tim PRA guna menerapkan program PRA nantinya secara nyata.
2. Kepada pihak Kementerian Agama agar memfasilitasi program pelatihan Model PE-ADI untuk dilaksanakan bagi seluruh Tim PRA yang ada di tiap tiap pesantren yang ada di Kota Padangpanjang khususnya dan di Indonesia umumnya.
3. Kepada Tim Pengembang PRA agar bersungguh sungguh mengikuti pelatihan Model PE-ADI yang dilaksanakan sebagai bekal untuk implementasi program PRA di Pondok Pesantren masing masing.
4. Kepada Ustadz / Ustadzah yang ada di Pondok Pesantren agar terlibat aktif dalam pelaksanaan program PRA di ponpes masing masing dengan mengikuti dan melaksanakan indikator program yang akan dilaksanakan oleh Tim PRA.

5. Kepada Santriwan dan Santriwati agar terlibat secara partisipatif untuk mengenali dan mengetahui serta memahami dan mentaati indikator yang ada di dalam pelaksanaan program PRA.
6. Kepada orang tua agar mendukung terlaksananya program PRA di Pondok Pesantren di mana anak mereka belajar.
7. Kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan yang meneliti bagaimana pelaksanaan program PRA di pesantren setelah Tim PRA mengikuti pelatihan PBK PE-ADI.
8. Kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian terkait pelaksanaan program PRA di Pondok Pesantren dari perspektif lain seperti persepsi warga pesantren dan orang tua dengan asumsi bahwa pelatihan yang diterima oleh Tim PRA sudah optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya dengan transliterasi, Departemen Agama RI,Semarang: PT. Karya Toha Putra,t.t.

Aiken, Lewis R. 1985. Three Coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. "*Education and Psycological Measurement*" Sage Publication.

Ainsworth,S.Millership.(2007). Managing Performance, Managing People: Understanding And Improving Team Performance. London: B.

Albert, A., & Sesmiarni, Z. (2022). Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren Melalui Pengembangan Program Pesantren Ramah Anak. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, *3*(11).

Arifin, Z. (2012). Perkembangan Pesantren di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *9*(1).

Ansyar, M. (2017). *Kurikulum: Hakikat, Fondasi, Desain dan Pengembangan*. Prenada Media.

Azlan, C. A., Wong, J. H. D., Tan, L. K., Huri, M. S. N. A., Ung, N. M., Pallath, V., ... & Ng, K. H. (2020). Teaching and learning of postgraduate medical physics using Internet-based e-learning during the COVID-19 pandemic–A case study from Malaysia. Physica Medica.

Azra, A. (1999). *Pendidikan Islam: tradisi dan modernisasi menuju milenium baru*. Logos Wacana Ilmu.

Bernardin & Russel.(2013). Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta

Boslaugh, Sarah & Watters, Paul Andrew. (2008) *Statistics in a Nutshell*. The United States of America: O'Reilly Media, Inc.

Branch, R. M. (2009). *Instructional design: The ADDIE approach* (Vol. 722). New York: Springer.

Bagherikerachi, A., Saedghi, S., & Iemani, M. A. (2023). Designing a Conceptual Framework for a Child-Friendly School in Iran. *Thinking and Children*, *14*(1).

Bialik, M., Bogan, M., Fadel, C., & Horvathova, M. (2015). Character education for the 21st century: What should students learn. *Center for Curriculum Redesign*.

Blank, W. E. (1982). *Handbook for developing competency-based training programs* (p. 378). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Chen,I.(2011).Instructional Design: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications. *USA: Information Resources Management Association*.

Creswell, J. W., & Garrett, A. L. (2008). The "movement" of mixed methods research and the role of educators. *South African journal of education*, *28*(3).

Danhas, Y. (2021). *Analisis Pengelolaan Dan Kebijakan Pendidikan/Pembelajaran*. Deepublish.

Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: salemba empat*.

Dewi, R. V. K., Sunarsi, D., MM, C., & Khoiri, A. (2021). *Pendidikan Ramah Anak*. Cipta Media Nusantara.

Dodi,M.,Rochmad,W.,Firdah,T.,(2021) Pedoman Pesantren Ramah Anak.Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Direktotarat pendidikan Islam Kementerian Agama republic Indonesia.

Edralin, D. M. (2008). Innovative human resource management (HRM) practices as predictors of employee job involvement and organizational commitment. *Asian Journal of Technology Innovation*, *16*(2).

Eleanora, F. N., Taher, I., Wijanarko, D. S., & Supriyanto, E. (2021).Child Friendly Principles based on Justice in Child Development Institution Tangerang-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, *18*(18).

Elgar, F. J., McKinnon, B., Walsh, S. D., Freeman, J., Donnelly, P. D., de Matos, M. G., ... & Currie, C. (2015). Structural determinants of youth bullying and fighting in 79 countries. *Journal of Adolescent Health*, *57*(6).

Emilda,E. (2022). Bullying di Pesantren: Jenis, Bentuk, Faktor, dan Upaya Pencegahannya. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, *5*(2).

Eraut, M., Alderton, J., Cole, G., & Senker, P. (2000). Development of knowledge and skills at work. In *Differing visions of a learning society*. Policy Press.

Fitriani, S., & Qodariah, L. (2021). A Child-Friendly School: How the School Implements the Model. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, *10*(1).

Guthrie, H. (2009). *Competence and Competency-based Training: What the Literature Says*. National Centre for Vocational Education Research Ltd. PO Box 8288, Stational Arcade, Adelaide, SA 5000, Australia.

Graff, C. E. (2012). *The effectiveness of character education programs in middle and high schools* (Doctoral dissertation, SUNY College at Brockport).

Hasan, M. (2015). Inovasi dan modernisasi pendidikan pondok Pesantren. *KARSA: Journal of Social and Islamic Culture*, *23*(2).

Herman, H. (2013). Sejarah Pesantren di Indonesia. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, *6*(2).

Hidayat, M. T. (2016). Pengembangan Model Pelatihan PLC Berbasis Kompetensi Pada Karyawan Pt Bukaka Teknik Utama Jakarta. *Jurnal Pendidikan Teknik Mekatronika*, *6*(1).

Hidayat, A. I., & Sa'ud, U. S. (2015). Model Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Widyaiswara Muda. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *22*(2).

Hodge, S. (2007). The origins of competency-based training. *Australian journal of adult learning*, *47*(2).

Ida,S.,Zia,U.,Yasir,M (2020). Pedoman Pesantren Ramah Anak.Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RepubliK Indonesia.

Ismail, I. (2016). Character education based on religious values: an Islamic perspective. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, *21*(1).

Islam, M. H., & Aziz, A. (2020). Transformation of pesantren in maintaining good character. *HUMANISTIKA: Jurnal Keislaman*, *6*(1).

Islam, M. I., Khanam, R., & Kabir, E. (2020). Bullying victimization, mental disorders, suicidality and self-harm among Australian high schoolchildren: Evidence from nationwide data. *Psychiatry research*, *292*, 113364.

Ismail, S., & Zakiah, Q. Y. (2021). Policy analysis of implementation of minimum competency assessment as an effort to improve reading literacy of students in schools. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, *12*(1).

Iyer, K. C., & Banerjee, P. S. (2016). Measuring and benchmarking managerial efficiency of project execution schedule performance. *International Journal of Project Management*, *34*(2).

Junaidi, K. (2017). Sistem pendidikan pondok pesantren di Indonesia (suatu kajian sistem kurikulum di Pondok Pesantren Lirboyo). Istawa: Jurnal Pendidikan Islam, 2(1).

Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.

Kamarubiani, N. (2012). Pelatihan Berbasis Kompetensi Sebagai Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pelatihan Pegawai Hotel Nalendra Bandung). *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, *8*(1).

Kaminsa, M. N. (2022). The Effect of Training and Developing Employees on the Performance of an Organisation. International Journal of Recent Research in Social Sciences and Humanities (IJRRSSH) Vol. 9, Issue 3.

Kaufman, R. (1993). Beyond tinkering: Educational restructuring that will work. *International Journal of Educational Reform*

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1999).Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Balai Pustaka. Jakarta.

Kuehnl, A., Seubert, C., Rehfuess, E., von Elm, E., Nowak, D., & Glaser, J. (2019). Human resource management training of supervisors for improving health and well-being of employees. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (9).

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.(2018).Undang Undang Nomor 35 tahun 2014 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.

Kesuma, G. C. (2017). Refleksi model pendidikan pesantren dan tantangannya masa kini. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, *2*(1).

Latif, M. A., Rosyidi, M. H., & Khoiriah, R. (2021). Sekolah Ramah Anak Berintegritas Pesantren. *Ummul Qura: Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan*, *16*(2).

Moradman, Nasrin, Amitava Datta, and Grace Oakley. (2014). "The Design and Implementation of Educational Multimedia Mathematics Software: Using ADDIE to Guide Instructional System Design." *The Journal of Applied Instructional Design*, 1 (4).

Manaf, A. L. (2020). Pemikiran ibnu khaldun tentang pendidikan dan relevansinya dengan pendidikan dunia. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, *9*(1).

Ma'rifah, S., & Mustaqim, M. (2015). Pesantren Sebagai Habitus Peradaban Islam Indonesia. *Jurnal Penelitian*, *9*(2).

Mutawally, A. F. (2023). Historiography of Pesantren in Indonesia: Challenges and Opportunities: Historiografi Pesantren di Indonesia: Tantangan dan Peluang. *Pesantren Reviews*, *1*(2).

Mubarok, A. (2018).Pendidikan Entrepreneurship dalam Meningkatkan Kemandirian Santri Pondok Pesantren Al-Hidayah Ii Sukorejo Pasuruan. *Jurnal Al-Murabbi*, *4*(1).

Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif . Remaja Rosdakarya.

Murray, J. S. (2019). War and conflict: addressing the psychosocial needs of child refugees. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, *40*(1).

Muzakki, J. A. (2017). Hakekat Hukuman Dalam Pendidikan Islam. *Halaqa: Islamic Education Journal*, *1*(2).

Muchtar, K., Koswara, I., & Setiaman, A. (2016). Komunikasi antar budaya dalam perspektif antropologi. *Jurnal manajemen komunikasi*, *1*(1).

Muhmidayeli. (2007). *Teori-teori pengembangan sumber daya manusia*. Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN)[Sultan Syarif Kasim (Suska)] Riau.

McCowan, R. J. (1998). Origins of Competency-Based Training. *Online Submission*.

Natsir, A., Hanani, S., & Sesmiarni, Z. (2023). The Islamic Counseling: Strengthening the Role of Pondok Pesantren as Islamic Counseling Institution For Muslim People. *GIC Proceeding*, *1*.

Nelson, J., Lott, L., & Glenn, H. S. (2000). Positive discipline in the classroom: developing mu tual respect, cooperation, and responsibility in your classroom (Rev. ed.). *Roseville, CA: Prima. This page intentionally left blank*, *7*.

Noureldin, Y. A., Lee, J. Y., McDougall, E. M., & Sweet, R. M. (2018). Competency-based training and simulation: making a “valid” argument. *Journal of endourology*, *32*(2).

Nofijantie, L. (2012). Peran Lembaga Pendidikan Formal Sebagai Modal Utama Membangun Karakter Siswa. *Conference Proceedings: Annual International Conference on Islamic Studies (AICIS XII)*.

Notoatmodjo, S. (1992). Development of human resources. Atma Reksa: Pastoral and Catechetic Journal. Jakarta: Rineka Cipta.

Nur'aini, S. (2022). Nilai Pendidikan Anti Bullying Dalam Sunnah Nabi Dan Kontekstualisasinya Untuk Pendidikan Karakter. *JURNAL PEDAGOGY*, *15*(2).

Panut, P., Giyoto, G., & Rohmadi, Y. (2021). Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Terhadap Pengelolaan Pondok Pesantren. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(2).

Purwanto, E. (2016). Metodologi penelitian kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

Putra, A. A. (2017). Konsep Pendidikan Agama Islam Perspektif Imam Al-Ghazali. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, *1*(1).

Putro, A. A. Y., & Suryono, Y. (2019, November). New tradition of pesantren in character education. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1254, No. 1, p. 012002). IOP Publishing.

Prabawati, I., & AOktariyanda, T. (2018). Competency-based training model for human resource management and development in public sector. In *Journal of physics: conference series* (Vol. 953, No. 1, p. 012157). IOP Publishing.

Pribadi, B. A. (2020). *Desain dan pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi implementasi model ADDIE*. Kencana.

Qamariah, S. (2019). Pendidikan berkesetaraan gender perspektif pemikiran Muhammad Atiyyah al-Abrashi. *AN-NISA: Jurnal Studi Gender dan Anak*, *10*(1).

Rahmawati, S. W. (2016). Peran iklim sekolah terhadap perundungan. *Jurnal Psikologi*, *43*(2).

Rahman, A. (2023). Evaluation Of Child Friendly Pesantren Program In West Sumatra Province. *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, *6*(3).

Ramli, M. A. (2022). Early Childhood Education in Islamic Perspective. *Bulletin of Early Childhood*, *1*(1).

Rizal, S. S., Kamila, I. N., Fitri, S. R. A., Kamillah, L., & Salsabila, N. (2022). Moral Education for Early Childhood: An Analysis of Muhammad 'Athiyah Al-Abrasyi's Ideas. *Educational Review: International Journal*, *19*(1).

Saini, M. (2020). Model Pengembangan Pesantren Ramah Anak Sebagai Upaya Deradikalisasi Keagamaan Sejak Dini (Studi Kasus Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan Jombang Jawa Timur). *Jurnal Tabyin*, *2*.

Sa'diyah, H. (2021). Kekerasan dalam Pendidikan; Sejarah, Perkembangan dan Solusi. *EL-BANAT: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, *11*(1).

Salam, R. (2021). Pendidikan di Pesantren dan Madrasah. *IQRA: JURNAL MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM*, *1*(1).

Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, *44*(6/7).

Sesmiarni, Z. (2019). The effective moral education on early childhood as an effort against immoral culture. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *3*(2).

Sholihah, H. (2018). Perbandingan Hak-Hak Anak Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Dan Hukum Islam. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*.

Sidera, F., Serrat, E., Brugués, G., & Rostan, C. (2023). Am I a bully? Relationship between aggressive behaviors and self-admission of being a bully in primary school children. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, *39* (2).

Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Schraw, G., & Robinson, D. H. (Eds.). (2011). Assessment of higher order thinking skills.

Serdenciuc, N. L. (2013). Competency-based education–Implications on teachers' training. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *76*.

Sekretariat Negara Republik Indonesia (2003).Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Sekretariat Negara Republik Indonesia (2019).Undang Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren

Saeful, A. N. A. M., DEGENG, İ. N. S., MURTADHO, N., & KUSWANDI, D. (2019). The Moral Education and Internalization of Humanitarian Values in Pesantren: A Case Study from Indonesia. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, *7*(4).

Saini, M. (2020). Model Pengembangan Pesantren Ramah Anak Sebagai Upaya Deradikalisasi Keagamaan Sejak Dini. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, *2*(1).

Spradley, J. P. (1979). Ethnography and culture. *The ethnographic interview*.

Widiyanto, B. (2010). *Populasi dan Sampel Penelitian*. Jakarta: Pusat Perbukuan. Kementerian Pendidikan Nasional

Wickenberg, P., Wångdahl Flinck, A., Leo, U., Rasmusson, B., Stenelo, R., & Yebio, B. (2009). Taking Child Rights Seriously: Reflections on five years of an International Training Programme. Lund University.

Wickenberg, P., Rasmusson, B., & Leo, U. (2019). International Studies on Enactment of Children´ s Rights in Education: 30 researchers from non-western countries.

Wahyuningsih, H., & Novitasari, R. (2016). Theory of mind and victimization: A preliminary study on Indonesian junior high school students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *217*.

Zahid Iqbal, M., & Khan, R. A. (2011). The growing concept and uses of training needs assessment: A review with proposed model. *Journal of European Industrial Training*, *35*(5).

Zulkifli, Hafidzhah, Khadijah Abdul Razak, and Mohd Reduan Mahmood. (2018). "The Usage of ADDIE Model in the Development of Philosophical Inquiry Approach in Moral Education Module for Secondary School Students." *Creative Education*.

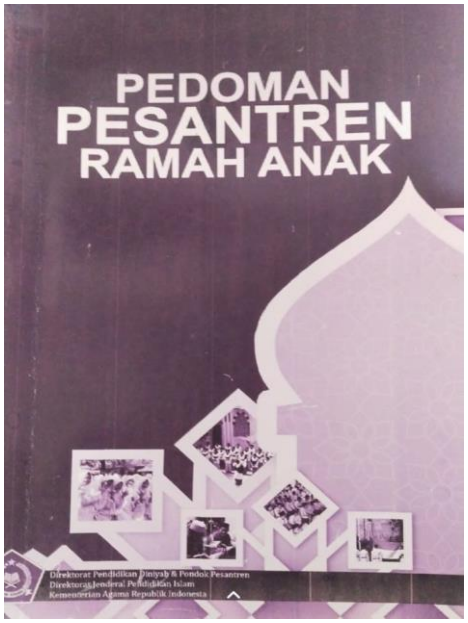
Zurnali, C., & Sujanto, A. (2021). Penerapan Electronic Human Resource Management di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, *17*(1).

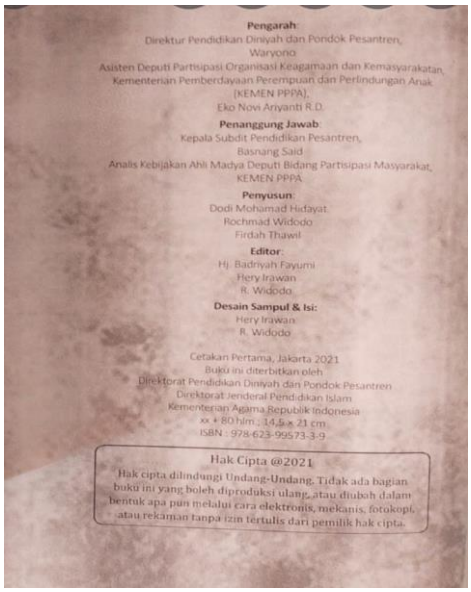
DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran **Halaman**

1. Buku Pedoman PRA keluaran Kementrian Agama, 2021 **[135]**
2. Buku Pedoman Pelaksanaan Pesantren Ramah Anak (Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat, Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2020 **[136)**
3. Buku Petunjuk Teknis Penerapan Pesantren Ramah Anak, Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat, 2020 **[137]**
4. Daftar Pesantren yang ada di Kota Padang Panjang **[138]**
5. Daftar Validator Instrumen dan Validator Produk serta Observer Praktikalitas **[139]**
6. Hasil Validasi Instrumen Analisis Kebutuhan Pelatihan Tim PRA (A1) **[141]**
7. Hasil Validasi Instrumen Penilaian Validitas Buku Model (A2.1) **[144]**
8. Hasil Validasi Instrumen Penilaian Validitas Buku Trainer (A.2.2) **[146]**
9. Hasil Validasi Instrumen Penilaian Validitas Buku Peserta (A.2.3) **[148]**
10. HasilValidasi Instrumen Penilaian Praktikalitas Model Pelatihan PE-ADI (A.3) **[150]**
11 HasilValidasi Instrumen Observasi Praktikalitas Model Pelatihan PE-ADI (A.4) **[151]**
12. Hasil Validasi Instrumen Penilaian Efektivitas Model Pelatihan (A.5) **[153]**
13. Hasil Isian Angket Analisis Kebutuhan (B1) **[155]**
14. SK Tim Pengembang PRA Se Kota Padangpanjang **[156]**
15. Hasil Olah Data Validasi Instrumen Penelitian (A1-A5) Menurut Cohen's Kappa **[161]**
16. Hasil Olah Data Validasi Instrumen Penelitian (A1 – A5) Menurut Persentase **[162]**
17 Pengolahan Data Validasi Buku Model (B2.1) Menurut Indeks Aiken's **[163]**
18 Pengolahan Data Validasi Buku Trainer (B2.2) Menurut Indeks Aiken's **[163]**
19 Pengolahan Data Validasi Buku Peserta (B2.3) Menurut Indeks Aiken's **[164]**
23 Berita Acara Pelaksanaan FGD **[165]**
24 Hasil Isian FGD **[166]**
25 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Model (C1) Menurut Persentase **[174]**
26 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Model (C1) Menurut Cohen's Kappa **[175]**
27 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Trainer (C2) Menurut Persentase **[176]**
28 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Trainer (C2) Menurut Cohen's Kappa **[176]**
29 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Peserta (C3) Menurut Persentase **[177]**
30 Hasil Pengolahan Data FGD Buku Peserta (C3) Menurut Cohen's Kappa **[177]**
31 Risalah FGD **[178]**
32 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh Trainer Menurut Persentase **[180]**
33 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh Trainer Menurut Cohen's Kappa **[180]**
34 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh 15 Orang Peserta Menurut Persentase [**180]**
35 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh 15 Orang Peserta Menurut Cohen's Kappa **[180]**
36 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh 2 Orang Observer Ahli Menurut Persentase **[181]**
37 Hasil Olah Data Praktikalitas (B3) Oleh 2 Orang Observer Ahli Menurut Cohen's Kappa **[181]**
38 Nilai Pre Test dan Post Test Peserta Pelatihan **[182]**
39 Hasil Uji Normalitas **[183]**
40 Hasil Uji Homogenesitas **[184]**
41 Hasil Uji t **[185]**
42 Foto Foto Dokumentasi Penelitian **[186]**
43 Buku Model **[198]**
44 Buku Trainer
45 Buku Peserta
46 Dokumentasi Pelaksanaan Pelatihan Model PE-ADI terhadap Tim PRA Se Kota Padangpanjang **[187]**
47 Transkrip Wawancara **[188]**
48 Hasil Validasi lembaran Soal Objektif **[196]**
49. Hasil Realibilitas lembaran Soal **[197]**

Lampiran 1





Pengarah:
Direktur Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren,
Waryono
Asisten Deputi Partisipasi Organisasi Keagamaan dan Kemasyarakatan,
Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
(KEMEN PPPA),
Eko Novi Ariyanti R.D.

Penanggung Jawab:
Kepala Subdit Pendidikan Pesantren,
Basnang Said
Analis Kebijakan Ahli Madya Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat,
KEMEN PPPA

Penyusun:
Dodi Mohamad Hidayat
Rochmad Widodo
Firdah Thawil

Editor:
Hj. Badriyah Fayumi
Hery Irawan
R. Widodo

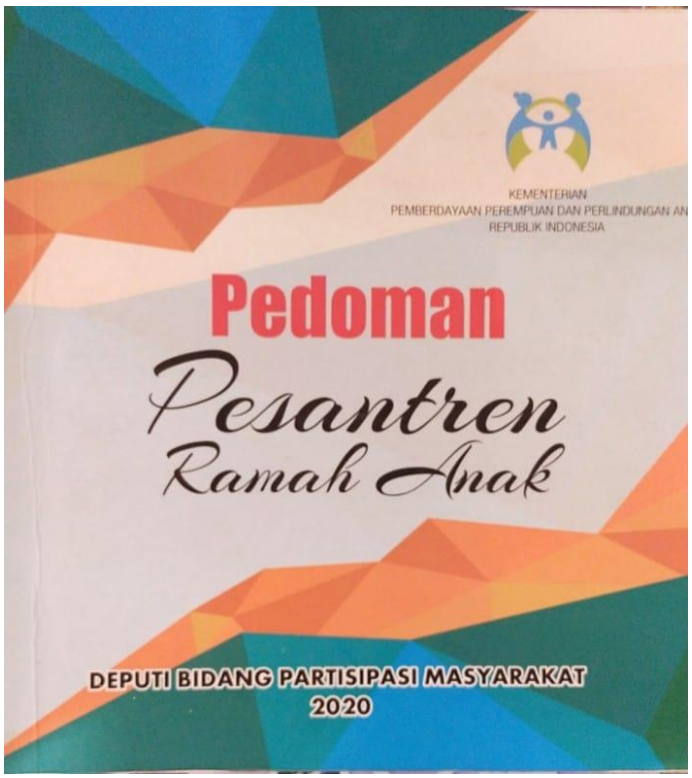
Desain Sampul & Isi:
Hery Irawan
R. Widodo

Cetakan Pertama, Jakarta 2021
Buku ini diterbitkan oleh
Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
Direktorat Jenderal Pendidikan Islam
Kementerian Agama Republik Indonesia
xx + 80 hlm.; 14,8 x 21 cm.
ISBN : 978-623-99573-3-9

Hak Cipta @2021

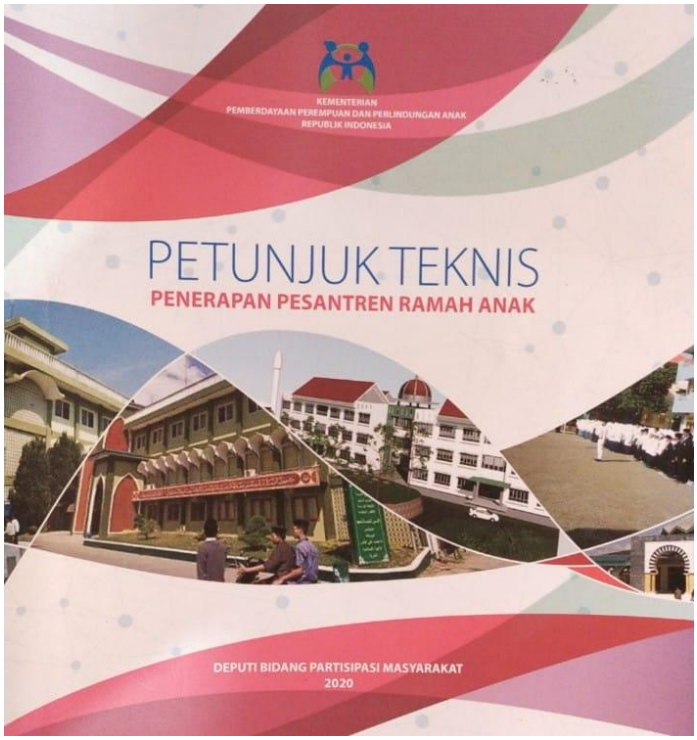
Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Tidak ada bagian buku ini yang boleh diproduksi ulang, atau diubah dalam bentuk apa pun melalui cara elektronis, mekanis, fotokopi, atau rekaman tanpa izin tertulis dari pemilik hak cipta.

Lampiran 2


KEMENTERIAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN AN
REPUBLIK INDONESIA
Pedoman
Pesantren
Ramah Anak
DEPUTI BIDANG PARTISIPASI MASYARAKAT
2020


PEDOMAN PESANTREN RAMAH ANAK
PENGARAH :
Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat
KH. M. Iqbal Santoso (Pimpinan Pesantren PERSIS Tarogong Garut)
PENANGGUNG JAWAB :
Asisten Deputi Partisipasi Organisasi Keagamaan dan Kemasyarakatan
KONSULTAN/PENULIS :
Ida Siti Faridah
Zia Ulhaq
M. Yasir
ANGGOTA TIM :
Atjeu Janestri
Dodi Muhamad Hidayat

Lampiran 3



PETUNJUK TEKNIS
PESANTREN RAMAH ANAK

Diterbitkan oleh:
Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI

Tim Penyusun :
1. Prof. Arskal Salim, MA., P.hd
2. Dra. Atjeu Janestri
3. Drs. Dodi Mohamad Hidayat, MA

Penanggung jawab :
Asisten Deputi Partisipasi organisasi Keagamaan dan Kemasyarakatan

Lampiran 4

Daftar Pesantren yang Ada di Kota Padang Panjang

September 2023

No	Nama dan Alamat Pesantren	Nama Pimpinan	Jumlah Guru dan Siswa
1	Pesantren Terpadu Serambi Mekkah *Jalan Ahmad Yani No.1 Padangpanjang*	H.Heriyadi	311
2	Diniyah Putri *Jalan Abdul Hamid Hakim No.30 Padangpanjang*	Fauziah Fauzan,M.Si	431
3	Thawalib Putra/Putri *Jalan Abdul Hamid Hakim No.12 Padangpanjang*	Dr.Zulkarnain	355
4	Thawalib Gunung *Jl.Haji Piobang No.18 Kel.Sigando Padangpanjang*	H.Mahfiz Mustafa	238
5	Pesantren Muhamadiyah Kauman *Jalan Dt.Sinaro Panjang No.28 Padangpanjang*	Dr.Drliana	492
6	Pesantren Bahrul Ulum *Jalan Adam BB RT.22 Kel.Balai Balai Kec,Padangpanjang Barat PadangPanjang*	Drs.Mukhtar	25

Lampiran 5

Daftar Validator Instrumen dan Validator Produk Serta Observer Praktikalittas

A. Validator Instrumen :

1. Dr. Afdaleni

   Dr Afldaleni adalah seorang dosen di Universitas Muhammad Natsir Bukittinggi. Di samping sebagai staf pengajar pada Mata Kuliah Bahasa dan Sastra Inggris, beliau cukup aktif di dalam berbagai penelitian bidang bahasa.

   Sebagai salah seorang pakar bidang ketatabahasaan. Selama ini telah banyak melakukan validasi terhadap beberapa instrument yang digunakan untuk penelitian penelitian oleh beberapa peneliti.

2. Dr. Nur Azmi Alwi, M.Pd

   Dr. Nur Azmi Alwi, M.Pd adalah seorang dosen pada Universitas Negeri Padang. Selain sebagai dosen yang mengajar Bahasa dan Sastra Indonesia, beliau juga telah melakukan berbagai penelitian dan melakukan validasi terhadap beberapa instrument penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti.

B. Validator Produk :

1. Dr. Yunhendri Danhas, S.P.,M.Si

   Dr Yunhendri Danhas, S.P.,M.Si adalah seorang dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Selain sebagai dosen, juga menjadi Direktur Eksekutif Head Institute Indonesia.

   Head Institute Indonesia merupakan sebuah lembaga pengembangan sumberdaya manusia yang fokus berkegiatan pada riset dan pelaksanaan pelatihan. Berbagai pelatihan telah dilaksanakan oleh lembaga ini, mulai dari pelatihan terhadap guru guru di sekolah, maupun terhadap karyawan swasta yang berbasis pada kompetensi. Selain sebagai seorang master trainer, beliau juga sebagai penulis beberapa buku yang berkaitan dengan pendidikan / pelatihan dalam rangka peningkatan sumberdaya manusia yang berorientasi pada perubahan perilaku.

   Selama ini beliau telah banyak melakuka validasi untuk beberapa produk hasil penelitian yang berkaitan dengan model pelatihan dari berbagai peneliti.

2. Dr. Supratman, M.Pd.,M.Kom

   Dr. Supratman, M.Pd.,M.Kom adalah salah seorang dosen di Universitas Islam Negeri Sjech Muhammad Djamil Djambek Bukittinnggi. Selain sebagai seorang pengajar, beliau juga telah banyak melakukan pengamatan dan riset tentang dunia pesantren.

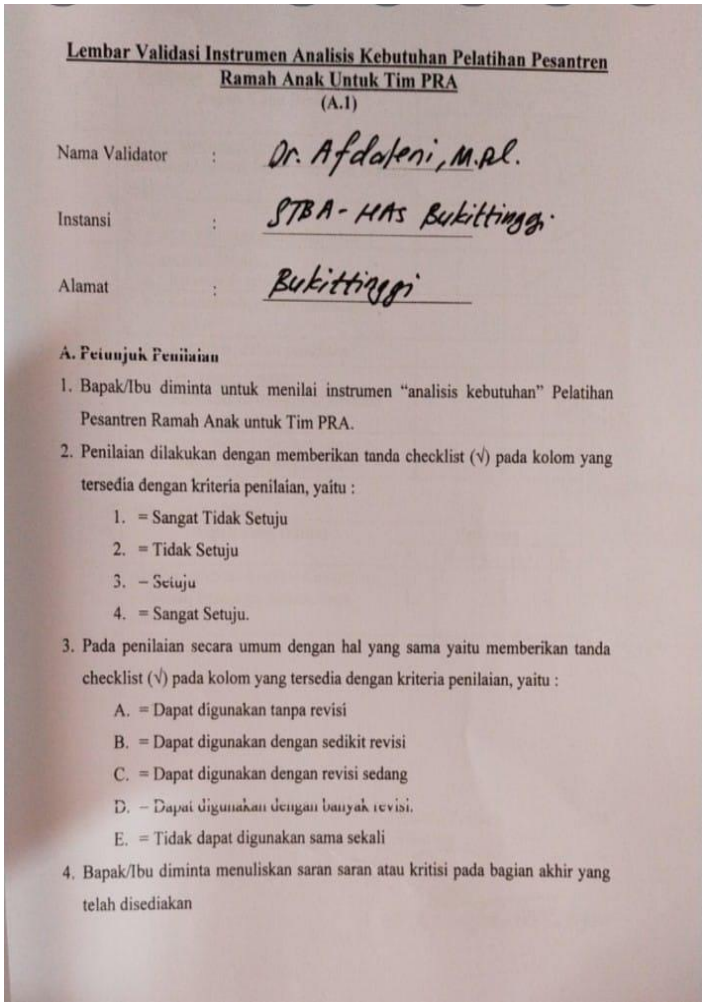
Selama ini telah cukup banyak memberikan validasi terhadap produk hasil penelitian yang telah dipublikasikan oleh peneliti.

3. Dr. Arifmiboy, M.Pd
   Dr. Arifmiboy, M.Pd adalah salah seorang dosen di Universitas Islam Negeri Sjech Muhammad Djamil Djambek Bukittinnggi. Selain sebagai seorang pengajar, beliau juga telah banyak melakukan pengamatan dan riset tentang dunia pesantren.

C. **Observer** :

1. Resmita, S.Si.,M.Si
   Resmita, S.Si.,M.Si adalah salah seorang ustadzah dan musyrif di Pondok Pesantren Modern Terpadu Serambi Mekkah. Sebagai seorang guru, beliau cukup memahami bagaimana efektivitas suatu proses pembelajaran dan pelatihan dilaksanakan di lingkup pesantren.
   Selain itu, beliau juga sebagai ketua tim pengembangan pesantren ramah anak, sehingga memiliki pengetahuan dan kemampuan menilai terkait materi dan capaian sebuah pelatihan terhadap tim.
2. Mardayeli, ST.,M.Si
   Mardayeli, ST.,M.Si adalah salah seorang Widyaiswara Provinsi Sumatera Barat. Bekerja pada Balai Pengembangan Sumberdaya Manusia Sumatera Barat. Kesehariannya menyibukkan diri untuk melakukan pelatihan pelatihan, terutama pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Provinsi Sumatera Barat.
   Selain sebagai trainer, juga telah menulis beberapa buku yang menekankan pada perubahan perilaku manusia yang salah satunya adalah Buku Pendidikan Lingkungan di Tahun 2021 yang diterbitkan oleh Deepublish Yogyakarta.
   Sebagai seorang praktisi maka keahliannya diperlukan dalam hal melakukan observasi dan penilaian terhadap keterlaksanaan sebuah pelatihan.

Lampiran 6



Lembar Validasi Instrumen Analisis Kebutuhan Pelatihan Pesantren Ramah Anak Untuk Tim PRA
(A.1)

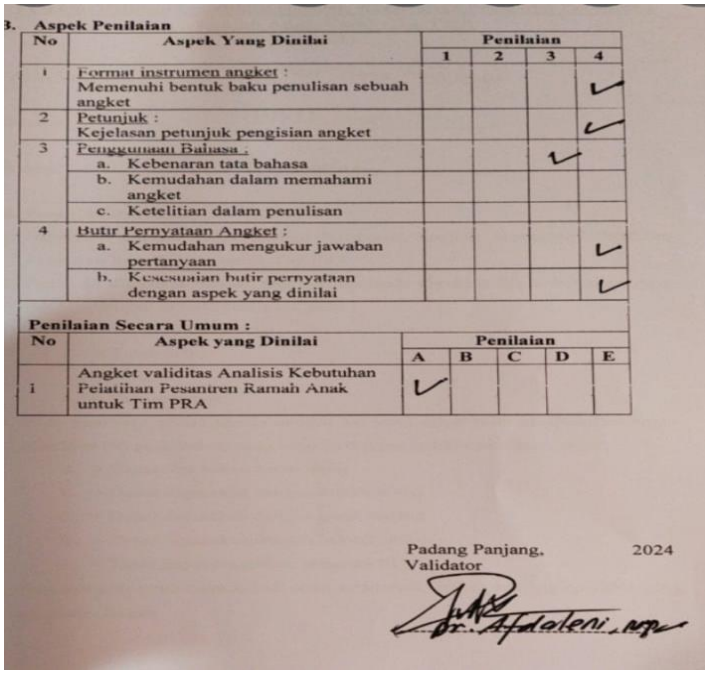
Nama Validator : Dr. Afdaleni, M.Pd.

Instansi : STBA - HAS Bukittinggi.

Alamat : Bukittinggi

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak/Ibu diminta untuk menilai instrumen "analisis kebutuhan" Pelatihan Pesantren Ramah Anak untuk Tim PRA.
2. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
    1. = Sangat Tidak Setuju
    2. = Tidak Setuju
    3. – Setuju
    4. = Sangat Setuju.
3. Pada penilaian secara umum dengan hal yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
    A. = Dapat digunakan tanpa revisi
    B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
    C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
    D. – Dapat digunakan dengan banyak revisi.
    E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak/Ibu diminta menuliskan saran saran atau kritisi pada bagian akhir yang telah disediakan



3. **Aspek Penilaian**

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				✓
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				✓
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa			✓	
	b. Kemudahan dalam memahami angket				
	c. Ketelitian dalam penulisan				
4	Butir Pernyataan Angket :				
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				✓
	b. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				✓

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket validitas Analisis Kebutuhan Pelatihan Pesantren Ramah Anak untuk Tim PRA	✓				

Padang Panjang, 2024
Validator

Dr. Afdaleni, M.Pd

Lembar Validasi Instrumen Analisis Kebutuhan Pelatihan Pesantren Ramah Anak Untuk Tim PRA
(A.1)

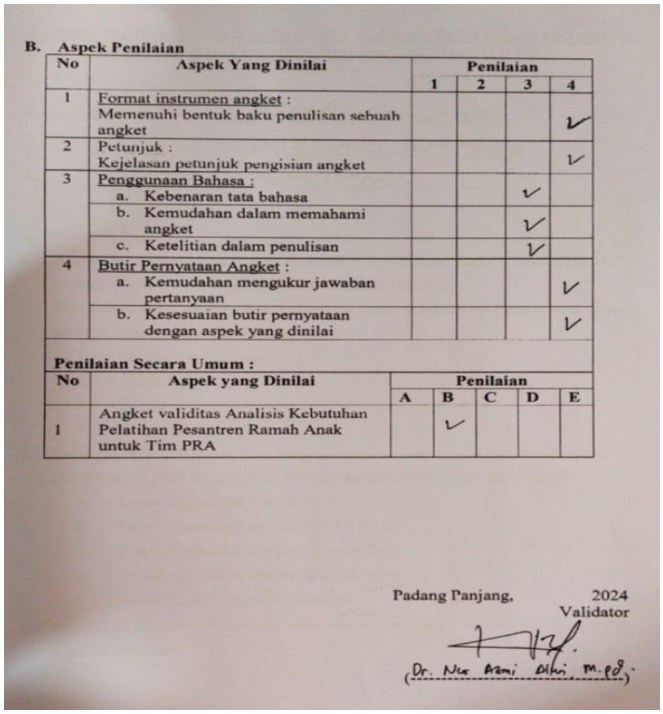
Nama Validator : Dr. Nur Azmi Alwi, M.Pd

Instansi : UNP Padang

Alamat : Payakumbuh

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak/Ibu diminta untuk menilai instrumen "analisis kebutuhan" Pelatihan Pesantren Ramah Anak untuk Tim PRA.
2. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju.
3. Pada penilaian secara umum dengan hal yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi.
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak/Ibu diminta menuliskan saran saran atau kritisi pada bagian akhir yang telah disediakan



B. Aspek Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				✓
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				✓
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa			✓	
	b. Kemudahan dalam memahami angket			✓	
	c. Ketelitian dalam penulisan			✓	
4	Butir Pernyataan Angket :				
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				✓
	b. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				✓

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket validitas Analisis Kebutuhan Pelatihan Pesantren Ramah Anak untuk Tim PRA		✓			

Padang Panjang, 2024

Validator

(Dr. Nia Azmi Dkk, M.Pd.)

Lampiran 7

Lembar Validasi Instrumen Penilaian Validitas Buku Model PE-ADI Untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(A2.1)

Nama Validator : Dr. Afdaleni, M.Pd.
Instansi : STBA - HAS Bukittinggi
Alamat : Bukittinggi

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak/Ibu diminta untuk menilai instrumen validitas "Buku Model PE-ADI" untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
2. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Pada penilaian secara umum dengan hal yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi.
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak/Ibu diminta menuliskan saran saran atau kritisi pada bagian akhir yang telah disediakan

B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				√
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa				√
	b. Kemudahan dalam memahami angket				
	c. Ketelitian dalam penulisan				
4	Butir Pernyataan Angket :				
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	b. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket validitas Buku Model Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA	√				

C. **Saran Saran :**

.....
.....
.....
.....
.....

Validator

Dr. Afdaleni

Lembar Validasi Instrumen Penilaian Validitas Buku Model PE-ADI Untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(A2.1)

Nama Validator : Dr. Nur Azmi Alwi, m.pd
Instansi : UNP Padang
Alamat : Payakumbuh

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak/Ibu diminta untuk menilai instrumen validitas "Buku Model PE-ADI" untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
2. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Pada penilaian secara umum dengan hal yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi.
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak/Ibu diminta menuliskan saran saran atau kritisi pada bagian akhir yang telah disediakan

B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				√
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa			√	
	b. Kemudahan dalam memahami angket			√	
	c. Ketelitian dalam penulisan			√	
4	Butir Pernyataan Angket :				
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	b. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket validitas Buku Model Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA		√			

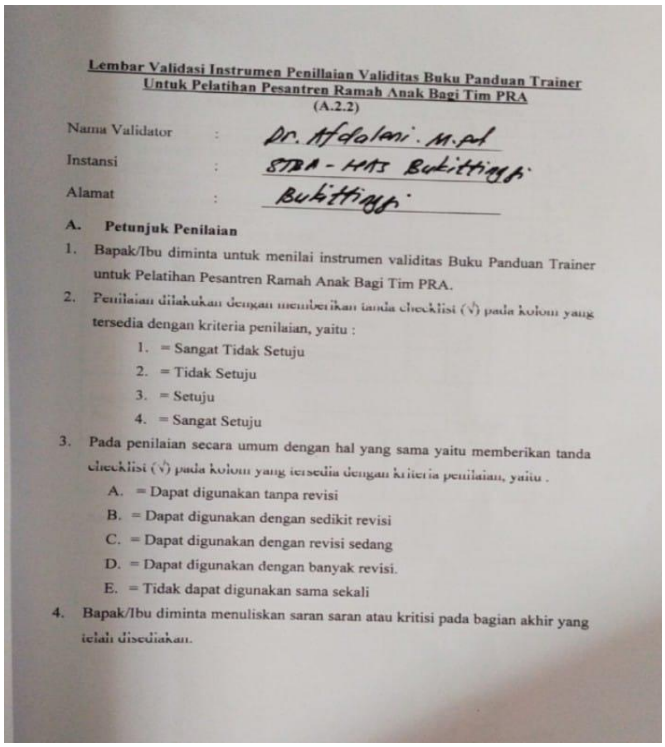
C. **Saran Saran** :

Gunakan tata bahasa yang baku.
Hindari kata - kata ambigu.

Validator

(Dr. Nur Azmi Alwi, m.pd.)

Lampiran 8

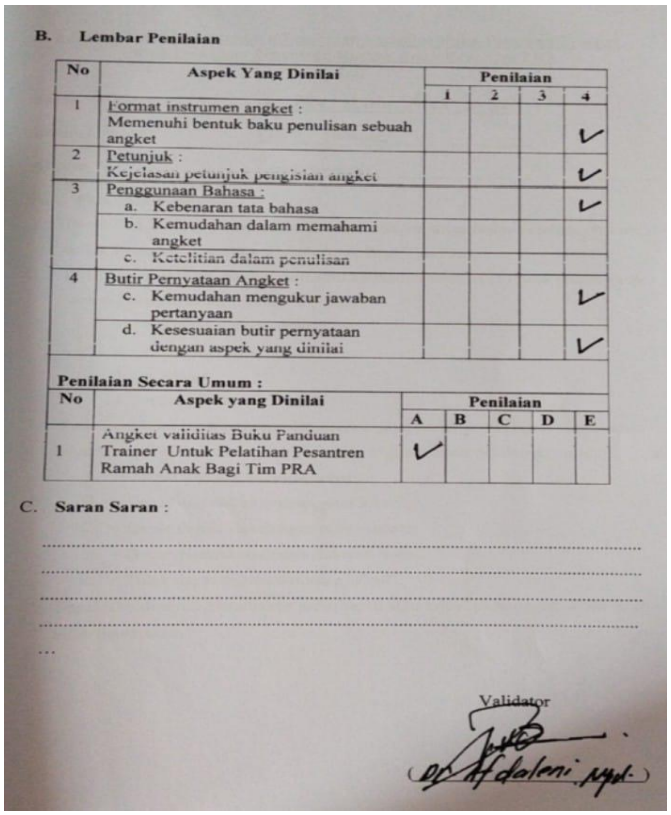


Lembar Validasi Instrumen Penillaian Validitas Buku Panduan Trainer Untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(A.2.2)

Nama Validator : Dr. Afdaleni. M.Pd
Instansi : STBA - HAS Bukittinggi
Alamat : Bukittinggi

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak/Ibu diminta untuk menilai instrumen validitas Buku Panduan Trainer untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.
2. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Pada penilaian secara umum dengan hal yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi.
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak/Ibu diminta menuliskan saran saran atau kritisi pada bagian akhir yang telah disediakan.



B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				√
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa				√
	b. Kemudahan dalam memahami angket				
	c. Ketelitian dalam penulisan				
4	Butir Pernyataan Angket :				
	c. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	d. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket validitas Buku Panduan Trainer Untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA	√				

C. Saran Saran :

.....
.....
.....
.....
...

Validator

(Dr. Afdaleni. M.Pd.)

Lembar Validasi Instrumen Penillaian Validitas Buku Panduan Trainer Untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(A.2.2)

Nama Validator : Dr. Nur Azmi Alwi, m.pd
Instansi : UNP Padang
Alamat : Payakumbuh

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak/Ibu diminta untuk menilai instrumen validitas Buku Panduan Trainer untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.
2. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Pada penilaian secara umum dengan hal yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi.
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak/Ibu diminta menuliskan saran saran atau kritisi pada bagian akhir yang telah disediakan.

B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				√
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa			√	
	b. Kemudahan dalam memahami angket			√	
	c. Ketelitian dalam penulisan			√	
4	Butir Pernyataan Angket :				
	c. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	d. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket validitas Buku Panduan Trainer Untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA		√			

C. Saran Saran :

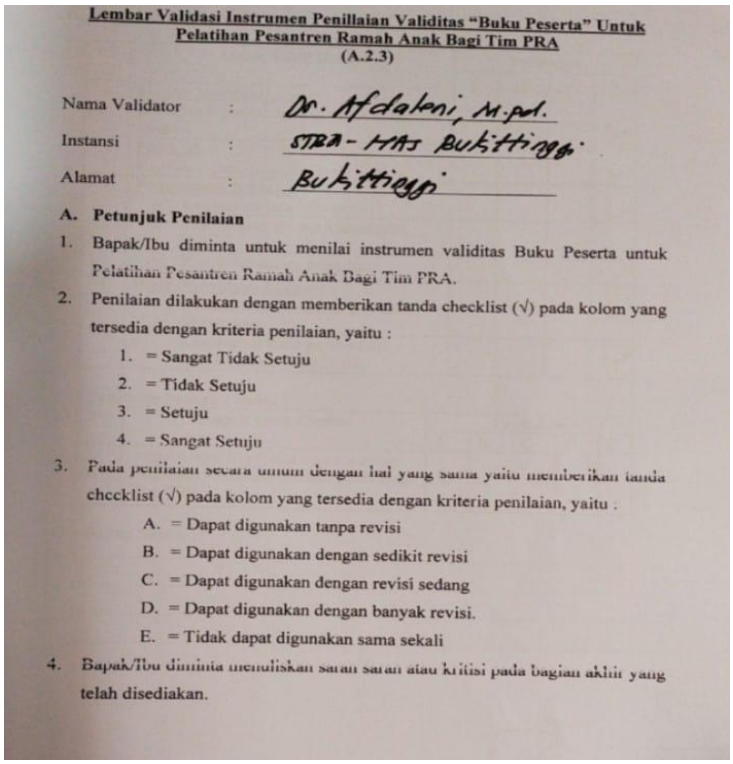
Gunakan kalimat efektif & butir butir angket

...

Validator

(Dr. Nur Azmi Alwi, M.pd.)

Lampiran 9

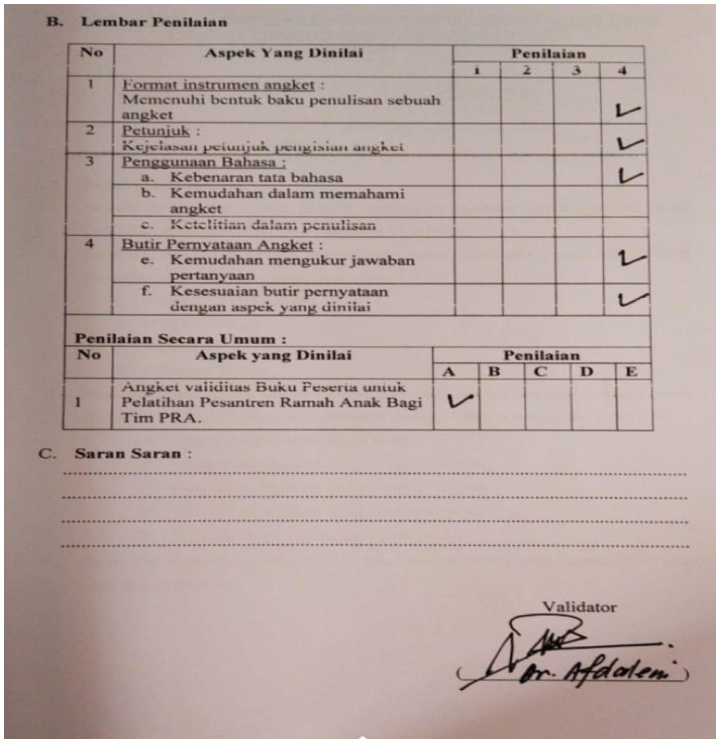


Lembar Validasi Instrumen Penillaian Validitas "Buku Peserta" Untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(A.2.3)

Nama Validator : Dr. Afdaleni, M.pd.
Instansi : STBA - HAS Bukittinggi
Alamat : Bukittinggi

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak/Ibu diminta untuk menilai instrumen validitas Buku Peserta untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.
2. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Pada penilaian secara umum dengan hal yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi.
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak/Ibu diminta menuliskan saran saran atau kritisi pada bagian akhir yang telah disediakan.



B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				√
3	Penggunaan Bahasa : a. Kebenaran tata bahasa				√
	b. Kemudahan dalam memahami angket				
	c. Ketelitian dalam penulisan				
4	Butir Pernyataan Angket : e. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	f. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket validitas Buku Peserta untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.	√				

C. **Saran Saran** :

.....
.....
.....
.....

Validator

(Dr. Afdaleni)

Lembar Validasi Instrumen Penillaian Validitas "Buku Peserta" Untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(A.2.3)

Nama Validator : Dr. Nur Azmi Alwi, M.Pd
Instansi : UNP Padang
Alamat : Payakumbuh

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak/Ibu diminta untuk menilai instrumen validitas Buku Peserta untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.
2. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Pada penilaian secara umum dengan hal yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian, yaitu :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi.
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak/Ibu diminta menuliskan saran saran atau kritisi pada bagian akhir yang telah disediakan.

B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				√
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa			√	
	b. Kemudahan dalam memahami angket			√	
	c. Ketelitian dalam penulisan			√	
4	Butir Pernyataan Angket :				
	e. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	f. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket validitas Buku Peserta untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.		√			

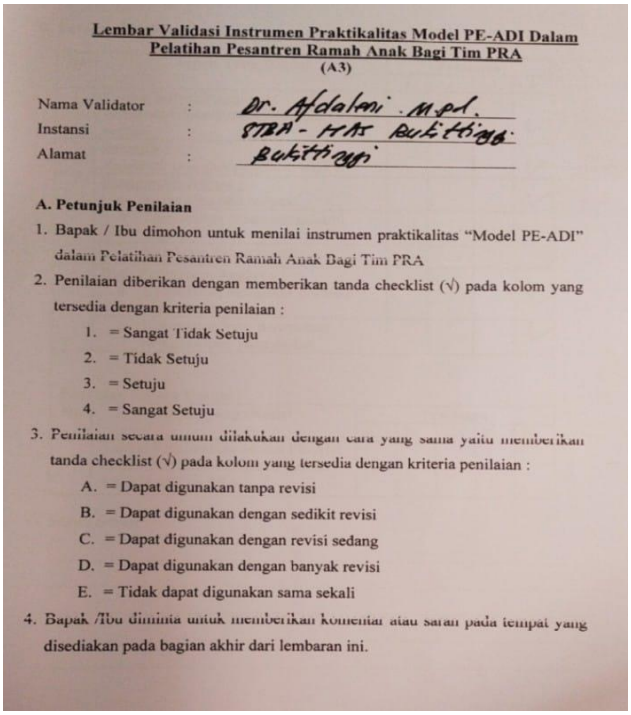
C. Saran Saran :

Gunakan kalimat efektif

Validator

(Dr. Nur Azmi Alwi, M.Pd.)

Lampiran 10

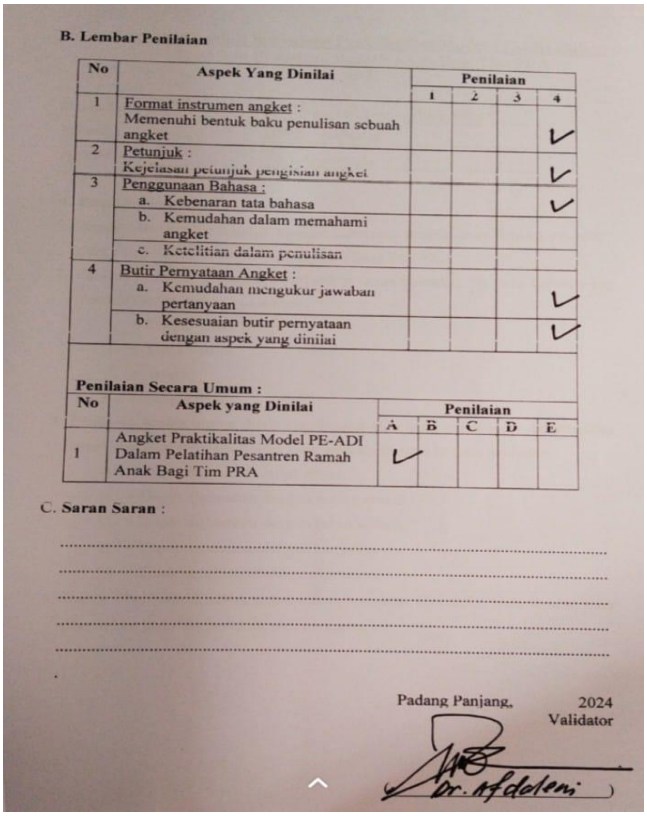


Lembar Validasi Instrumen Praktikalitas Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(A3)

Nama Validator : Dr. Afdaleni, M.Pd.
Instansi : STBA - HAS Bukittinggi
Alamat : Bukittinggi

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai instrumen praktikalitas "Model PE-ADI" dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
2. Penilaian diberikan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Penilaian secara umum dilakukan dengan cara yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak /Ibu diminta untuk memberikan komentar atau saran pada tempat yang disediakan pada bagian akhir dari lembaran ini.



B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen angket : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah angket				✓
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian angket				✓
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa				✓
	b. Kemudahan dalam memahami angket				
	c. Ketelitian dalam penulisan				
4	Butir Pernyataan Angket :				
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				✓
	b. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang diniiai				✓

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Angket Praktikalitas Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA	✓				

C. **Saran Saran** :

.....
.....
.....
.....
.....

Padang Panjang, 2024
Validator

(Dr. Afdaleni)

Lampiran 11

Lembar Validasi Instrumen Observasi Pelaksanaan Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak
(A4)

Nama Validator : Dr. Afdolani. M.pd.
Instansi : STBA - YPAS Bukittinggi
Alamat : Bukittinggi

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai instrumen observasi pelaksanaan pelatihan Model PE-ADI dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak bagi Tim PRA.
2. Penilaian diberikan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Penilaian secara umum dilakukan dengan cara yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak /Ibu diminta untuk memberikan komentar atau saran pada tempat yang disediakan pada bagian akhir dari lembaran ini.

B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen observasi : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah observasi				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian lembaran observasi				√
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa			√	
	b. Kemudahan dalam memahami maksud yang diamati				
	c. Ketelitian dalam penulisan				
4	Butir Pernyataan Angket :				
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	b. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Lembaran Observasi Pelaksanaan Model PE-ADI dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA		√			

C. Saran Saran :

Diperhatikan penggunaan huruf kapital diawal kalimat !

Padang Panjang, 2024
Validator

(Dr. Afdolani)

Lembar Validasi Instrumen Observasi Pelaksanaan Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak
(A4)

Nama Validator : Dr. Nur Azmi Alwi, M.pd
Instansi : UNP Padang
Alamat : Payakumbuh

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai instrumen observasi pelaksanaan pelatihan Model PE-ADI dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak bagi Tim PRA.
2. Penilaian diberikan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Penilaian secara umum dilakukan dengan cara yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak /Ibu diminta untuk memberikan komentar atau saran pada tempat yang disediakan pada bagian akhir dari lembaran ini.

B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen observasi : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah observasi				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian lembaran observasi				√
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa			√	
	b. Kemudahan dalam memahami maksud yang diamati			√	
	c. Ketelitian dalam penulisan			√	
4	Butir Pernyataan Angket :				
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	b. Kesesuaian butir pernyataan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

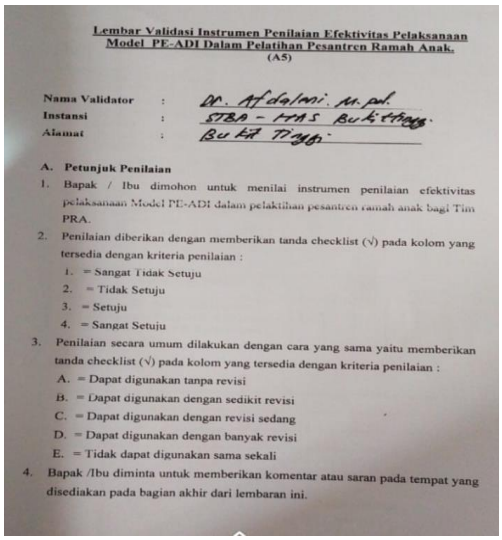
No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Lembaran Observasi Pelaksanaan Model PE-ADI dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA		√			

C. Saran Saran :

Padang Panjang, 2024
Validator

(Dr. Nur Azmi Alwi, M.Pd.)

Lampiran 12



Lembar Validasi Instrumen Penilaian Efektivitas Pelaksanaan Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak.
(A5)

Nama Validator : Dr. Afdalmi, M.Pd.
Instansi : STBA - YPAS Bukittinggi
Alamat : Bukit Tinggi

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai instrumen penilaian efektivitas pelaksanaan Model PE-ADI dalam pelaktihan pesantren ramah anak bagi Tim PRA.
2. Penilaian diberikan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Penilaian secara umum dilakukan dengan cara yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak /Ibu diminta untuk memberikan komentar atau saran pada tempat yang disediakan pada bagian akhir dari lembaran ini.

B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen soal : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah soal objektif untuk mengukur pengetahuan hasil belajar				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian soal				√
3	Penggunaan Bahasa :				√
	a. Kebenaran tata bahasa				
	b. Kemudahan dalam memahami soal				
	c. Ketelitian dalam penulisan				
4	Butir Pernyataan soal :				√
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	b. Kesesuaian butir pertanyaan dengan aspek yang dinilai				

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Butir soal objektif terhadap hasil pelaksanaan Model PE-ADI dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA	√				

C. Saran Saran :

.....
.....
.....
.....

Padang Padang, 2024
Validator

Dr. Afdalmi,)

Lembar Validasi Instrumen Penilaian Efektivitas Pelaksanaan Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak.
(A5)

Nama Validator : Dr. Nur Azmi Alwi, M.Pd
Instansi : UNP Padang
Alamat : Payakumbuh.

A. Petunjuk Penilaian

1. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai instrumen penilaian efektivitas pelaksanaan Model PE-ADI dalam pelaktihan pesantren ramah anak bagi Tim PRA.
2. Penilaian diberikan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   1. = Sangat Tidak Setuju
   2. = Tidak Setuju
   3. = Setuju
   4. = Sangat Setuju
3. Penilaian secara umum dilakukan dengan cara yang sama yaitu memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dengan kriteria penilaian :
   A. = Dapat digunakan tanpa revisi
   B. = Dapat digunakan dengan sedikit revisi
   C. = Dapat digunakan dengan revisi sedang
   D. = Dapat digunakan dengan banyak revisi
   E. = Tidak dapat digunakan sama sekali
4. Bapak /Ibu diminta untuk memberikan komentar atau saran pada tempat yang disediakan pada bagian akhir dari lembaran ini.

B. Lembar Penilaian

No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
		1	2	3	4
1	Format instrumen soal : Memenuhi bentuk baku penulisan sebuah soal objektif untuk mengukur pengetahuan hasil belajar				√
2	Petunjuk : Kejelasan petunjuk pengisian soal				√
3	Penggunaan Bahasa :				
	a. Kebenaran tata bahasa			√	
	b. Kemudahan dalam memahami soal			√	
	c. Ketelitian dalam penulisan			√	
4	Butir Pernyataan soal :				
	a. Kemudahan mengukur jawaban pertanyaan				√
	b. Kesesuaian butir pertanyaan dengan aspek yang dinilai				√

Penilaian Secara Umum :

No	Aspek yang Dinilai	Penilaian				
		A	B	C	D	E
1	Butir soal objektif terhadap hasil pelaksanaan Model PE-ADI dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.		√			

C. Saran Saran :

Gunakan kalimat efektif.

Padang Padang, 2024
Validator

Dr. Nur Azmi Alwi, M.Pd

Lampiran 13

Hasil Analisis Implementasi Indikator PRA di Pesantren Kota Padang Panjang

Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	0	2	12	13	3	30
2	3	2	14	10	1	30
3	0	1	12	13	4	30
4	1	7	12	10	0	30
5	0	7	17	6	0	30
6	1	6	14	8	1	30
7	2	5	12	7	4	30
8	1	3	16	8	2	30
9	0	8	12	9	1	30
10	1	5	15	8	1	30
11	0	8	14	6	2	30
12	0	4	14	10	2	30
13	0	5	17	6	2	30
14	1	6	14	8	1	30
15	1	5	12	10	2	30
Jumlah	11	74	207	132	26	
%	2,44	16,44	46,00	29,33	5,78	100,00

Keterangan
5 : Selalu
4 : Sering
3 : Kadang - kadang
2 : Jarang
1 : Tidak Pernah

Lampiran 14



PERGURUAN DINIYYAH PUTERI PADANG PANJANG

SURAT KEPUTUSAN
PIMPINAN PERGURUAN DINIYYAH PUTERI PADANG PANJANG
NOMOR: 60/ PP/BI/DP/VIII/2024

TENTANG

TIM PENGEMBANG PESANTREN RAMAH ANAK
PERGURUAN DINIYYAH PUTERI PADANG PANJANG

MENGINGAT :

Bahwa Pondok Pesantren adalah lembaga Pendidikan yang memberikan pelayanan kepada santri selama 24 jam yang telah banyak memberikan kontribusi untuk pembangunan bangsa, dibutuhkan pengasuhan yang ramah anak.

MENIMBANG :

1. Hasil Sosialisasi Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1262 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren dan Pemberitahuan pembentukkan tim pengembang pesantren ramah anak dari Kantor Kemenag Kota Padang Panjang
2. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas tim PRA di pandang perlu menerbitkan surat keputusan

MEMBACA :

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan

Alamat : Jalan Abdul Hamid Hakim No. 30 Telp. (0752) 82346 – 82368 Fax. (0752) 84513
Email : diniyahputeri@ymail.com Website : www.diniyahputeri.org
PADANG PANJANG 27116 – SUMATERA BARAT - INDONESIA

PERGURUAN DINIYYAH PUTERI PADANG PANJANG

5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pendirian dan Penyelenggaraan Pesantren
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pendidikan Pesantren
7. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1262 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : Keputusan Pimpinan Perguruan Diniyyah Puteri Padang Panjang tentang Pengembang Pesantren Ramah Anak.

1. Bahwa nama-nama terlampir di dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap sebagai Tim Pengembang Pesantren Ramah Anak Pesantren
2. Keputusan ini dimulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini
3. Mengangkat :

a. Pembina : Fauziah Fauzan El. M. SE Akt, Msi
b. Ketua : Fauzi Fauzan El M, Lc, S.Fils.I
c. Sekretaris : Nurul Fajriah, S.Th.I
d. Anggota :
- DR. Laili Ramadani, S.Pd.I., MA
- Yusmaneli, S. Ag
- Rasyidah Z. Day. S. Psi.I
- Merawati, M.Pd.
- Yanti Gusvita, A.Ma
- Erwita Dewiyani, M.Pd.I

Ditetapkan di : Padang Panjang
Pada Tanggal : 19 Agustus 2024 M
14 Shafar 1446 H
Pimpinan Perguruan
Diniyyah Puteri Padang Panjang

Fauziah Fauzan El M, SE.Akt., M.Si

Alamat : Jalan Abdul Hamid Hakim No. 30 Telp. (0752) 82346 – 82368 Fax. (0752) 84513
Email : diniyahputeri@ymail.com Website : www.diniyahputeri.org
PADANG PANJANG 27116 – SUMATERA BARAT - INDONESIA

MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH

معهد كومان محمدية باداڠ پاڠجڠ سومطرا الغربية

PONDOK PESANTREN KAUMAN MUHAMMADIYAH

SUMATERA BARAT - INDONESIA

Jl. KH Dr. Sitaris Panjang No. 2B, Kel. Tanah Pak Lambik, Kec. Padang Panjang Timur, Kota Padang Panjang, Kode Pos. 27121, Telp. (0752) 83421

KEPUTUSAN
MUDIR PONDOK PESANTREN KAUMAN MUHAMMADIYAH PADANG PANJANG
NOMOR: 021/KEP/III.4.AU/F/2024
TENTANG
TIM PELAKSANA GERAKAN PESANTREN RAMAH ANAK
PONDOK PESANTREN KAUMAN MUHAMMADIYAH TAHUN PELAJARAN 2024/2025

MUDIR PONDOK PESANTREN KAUMAN MUHAMMADIYAH PADANG PANJANG,

Menimbang :
a. Bahwa untuk meningkatkan penyelenggaraan pembelajaran yang berkomitmen menciptakan lingkungan pesantren yang menyenangkan, aman, nyaman tanpa intimidasi dan tanpa kekerasan, perlu dilakukan upaya pencegahan, penanggulangan tindak kekerasan di lingkungan pesantren.
b. Bahwa agar pelaksanaan pencegahan tindak kekerasan di pesantren dapat berjalan dengan lancar, maka di pandang perlu untuk di bentuk Tim Pelaksana Gerakan Pesantren Ramah Anak di lingkungan Pondok Pesantren Kauman Muhammadiyah Muhammadiyah Padang Panjang;

Mengingat :
1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Amandemen pasal 28 dan pasal 31, pasal 34 ayat 2;
2. Undang – undang Nomor 4 tahun1979 tentang kesejahteraan Anak;
3. Undang-undang Nomor 20 tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
4. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
5. Undang-undang Nomor 35 tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan
6. Peraturan Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Kebijakan Sekolah Ramah Anak;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 47 tahun 2008 tentang Wajib Belajar;
9. Instruksi presiden Nomor 5 tahun 2014 tentang Gerakan Nasional Anti Kejahatan Seksual terhadap Anak;
10. Kesepakatan Bersama antara Kementerian Pemberdayaan Perempuandan Perlindungan Anak RI dengan kementerian Pendidikan Nasional RI Nomor 013/MEN.PP.PA/VIII/2010 dan Nomor 09/VIII/KB/2010 tentang Pelaksanaan Pengarustamaan Gender dan Pengarustamaan Hak AnakBidang Pendidikan;
11. Permendiknas Nomor 39 tahun 2008 tentang Pembinaan Kesiswaaan;
12. Permendiknas Nomor 62 tahun 2014 tentang Kegiatan Ekstrakurikuler pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : SURAT KEPUTUSAN MUDIR PONDOK PESANTREN KAUMAN MUHAMMADIYAH PADANG PANJANG TENTANG PENETAPAN TIM PELKSANA GERAKAN PESANTREN RAMAH ANAK PONDOK PESANTREN KAUMAN MUHAMMADIYAH PADANG PANJANG TAHUN PELAJARAN 2024/2025.

PERTAMA : Menunjuk dan menetapkan nama-nama sebagaimana terlampir dalam surat keputusan ini sebagai Tim Pelaksana Gerakan Pesantren Ramah Anak Pondok Pesantren Kauman Muhammadiyah Padang Panjang Tahun Pelajaran 2024/2025.

KEDUA : Kepada nama-nama yang ditunjuk supaya melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dan melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada mudir.

KETIGA : Segala biaya yang ditimbulkan akibat terbitnya surat keputusan ini dibebankan kepada dana RKAP Pesantren.

KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan ditinjau ulang kembali dan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Padang Panjang
Pada tanggal : 8 Juli 2024

Mudir,

Dr. Derliana, M. A
NKTAM. 972 970

Tembusan Kepada Yth:
1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padang Panjang
2. Majelis Dikdasmen dan PNF PDM PADASKO
3. BPP Kauman Muhammadiyah Padang Panjang
4. Arsip

YAYASAN PENDIDIKAN BAHAR YUSUF
PESANTREN TERPADU SERAMBI MEKKAH PADANGPANJANG
Akta Notaris LUCIA,SH No.02 Tanggal 29 Maret 2018
No. AHA-0004604.AH.01.04Tahun 2018
Jalan Ahmad Yani No. 1 RT/RW.01 Kel. Ngalau Kec.Padangpanjang Timur. Kota padangpanjang- Sumatera Barat
Telp (0752) 4871076-84169

SURAT KEPUTUSAN
PIMPINAN PESANTREN TERPADU SERAMBI MEKKAH PADANGPANJANG
Nomor 165/PTSM-SK/VI/2024
Tentang
TIM PENGEMBANG PESANTREN RAMAH ANAK
PESANTREN TERPADU SERAMBI MEKKAH

Pimpinan Pesantren Terpadu Serambi Mekkah Padangpanjang :

Menimbang :
1. Hasil Sosialisasi Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1262 tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren dan emberitahuan pembentukkan tim pengembang pesantren ramah anak dari kantor kemenag kota padangpanjang
2. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas tim PRA dipandang perlu menerbitkan surat keputusan

Mengingat/Membaca :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistern Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
4. Peraturan Pernerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2020 tentang pendirian dan penyelenggaraan pesantren.
6. Peraturan menteri Agama nomor 30 Tahun 2020 tentang pendidikan pesantren
7. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1262 tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Nama Nama terlampir sebagai Tim Pengembang Pesantren Ramah Anak Pesantren Terpadu Serambi Mekkah Padangpanjang
2. Keputusan ini dimulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini

Ditetapkan di : Padangpanjang
Tanggal : 6 Juni 2024
Pimpinan Pesantren,

Tim Pengembang Pesantren Ramah Anak
Pesantren Tertpadu Serambi Mekkah

Pembina : Pimpinan Pesantren
Ketua : Resmita,M.Si
Sekretrais : Thoriq Aziz,Lc
Anggota : Srifayarnis,SS
Masril,S.Pd
Ahmad Darmawan,S.Hi,MH
Ulin Nuha,LC,MA
Mudrik,Lc,MA

Padangpanjang, 6 Juni 2024
Pimpinan Pesantren

PONDOK MODERN
THAWALIB GUNUNG
JENJANG PENDIDIKAN :
TK Islam, MTs & MA
Alamat: Jln. H. Piobang No. 18 Kel. Sigando Padang Panjang Timur Kota Padang Panjang 27126 (0752) 484 228 Website: thawalibgunung.com

SURAT KEPUTUSAN PENGASUH PONDOK MODERN THAWALIB GUNUNG PADANG PANJANG
NOMOR: PP.01.033.VIII-2024
TENTANG:
TIM PENGEMBANGAN PESANTREN RAMAH ANAK
PONDOK MODERN THAWALIB GUNUNG

PENGASUH PONDOK MODERN THAWALIB GUNUNG PADANG PANJANG

Mengingat : Bahwa Pondok Pesantren adalah lembaga Pendidikan yang memberikan pelayanan kepada santri 24 jam yang telah banyak memberikan kontribusi untuk pembangunan bangsa, maka dibutuhkan pengasuhan yang ramah anak.

Menimbang :
1. Hasil Sosialisasi Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1262 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren dan Pemberitahuan Pembentukan Tim Pengembangan Pesantren Ramah Anak dari Kantor Kementerian Agama Kota Padang Panjang;
2. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas tim PRA, maka di pandang perlu menerbitkan Surat Keputusan.

Membaca :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pedidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengolahan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintahan Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasioanal Pendidikan;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pendirian dan Penyelenggaraan Pesantren;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pendidikan Pesantren;
7. Keputusan Direktur Jenderan Pendidikan Islam Nomor 1262 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren.

MEMUTUSKAN;

Menetapkan :

Pertama : Keputusan Pengasuh Pondok Modern Thawalib Gunung Padang Panjang Tentang Pengembangan Pesantren Ramah Anak;

Kedua : Bahwa nama-nama terlampir di dalam surat keputusan ini dipandang mampu Sebagai Tim Pengembangan Pesantren Ramah Anak Pesantren;

Ketiga : Mengangkat:

Pembina : **Pengasuh Pondok Modern Thawalib Gunung**
Ketua : **Hafshin, S. Ag**
Sekretaris : **Pura Angga Seri, S. EI**
Anggota : **Suarto, S. Ag**
Farid Iljas, S. IP
Syahwendra, S. ThI
Owen Parmalinton, S. Ag
M. Ichsanul Fikri, S. Pd
Fitri Indahwati, S. Pd
Siska Putri Amdani, S. Pd

Keempat : Keputusan ini dimulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Padang Panjang
Pada tanggal : 19 Agustus 2024 M
14 Safar 1446 H

Pengasuh
Pondok Modern Thawalib Gunung

Ir. Muhamad Mahfuz Mustia, Lc

Visi :
Terwujudnya Generasi Qur'ani, Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi

PONDOK MODERN
THAWALIB GUNUNG
JENJANG PENDIDIKAN :
TK Islam, MTs & MA
Alamat: Jln. H. Piobang No. 18 Kel. Sigando Padang Panjang Timur Kota Padang Panjang 27126 (0752) 484 228 Website: thawalibgunung.com

Visi :
Terwujudnya Generasi Qur'ani, Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi

مَعْهَدُ الطَّوَالِبِ

PERGURUAN THAWALIB
PADANG PANJANG

Jln. Abd. Hamid Hakim No. 12 Telp. (0752) 82430 Padang Panjang Sumatera Barat Kode Pos 27116
Email : kantorperguruanthawalib2012@gmail.com

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KEPUTUSAN
PIMPINAN PERGURUAN THAWALIB PADANG PANJANG
NOMOR: 007/PT-PP/SK/VIII/2024

TENTANG
TIM PENGEMBANG PESANTREN RAMAH ANAK
PERGURUAN THAWALIB PADANG PANJANG

Mengingat :

Bahwa Pondok Pesantren adalah Lembaga Pendidikan yang memberikan pelayanan kepada santri selama 24 jam yang telah banyak memberikan kontribusi untuk Pembangunan bangsa, dibutuhkan pengasuhan yang ramah anak.

Menimbang :

1. Hasil Sosialisasi Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 1262 tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren dan Pemberitahuan pembentuk tim pengembang pesantren ramah anak dari kantor kemenag kota Padang Panjang.
2. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas tim PRA dipandang perlu menerbitkan surat keputusan

Membaca :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pendirian dan Penyelenggaraan Pesantren.
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pendidikan Pesantren.
7. Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 1262 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Pengasuhan Ramah Anak di Pesantren.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Pimpinan Perguruan Thawalib Padang Panjang tentang Pengembangan Pesantren Ramah Anak

1. Bahwa nama-nama terlampir di dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap sebagai Tim Pengembang Pesantren Ramah Anak.
2. Keputusan ini dimulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau Kembali sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Padang Panjang, 23 Agustus2024
18 Shafar 1446 H
Perguruan Thawalib Padang Panjang

Irwandi, S.Ag., M.Si
Pimpinan

PENGURUS PONDOK PESANTREN BAHRUL ULUM

Jln. Adam BB RT.22 Kelurahan Balai – Balai Kecamatan Padang Panjang Barat Kota Padang Panjang

SK MENKUMHAM : AHU-0008978.AH.0104-2021

SURAT KEPUTUSAN
PIMPINAN PONDOK PESANTREN BAHRUL ULUM KOTA PADANG PANJANG
NOMOR : 422/017/PONPES-BU/PDGPJG/2024
TENTANG
TIM PENGEMBANG PESANTREN RAMAH ANAK
PONDOK PESANTREN BAHRUL ULUM KOTA PADANG PANJANG

Mengingat

Bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan kepada santri selama 24 jam yang telah banyak memberikan kontribusi untuk pembangunan bangsa. dibutuhkan pengasuhan yang ramah anak.

Menimbang

1. Hasil sosialisasi keputusan direktur jenderal pendidikan islam nomor 1262 tahun 2024 tentang petunjuk teknis pengasuhan anak dipesantren dan pemberitahuan pembentukan tim pengembang pesantren ramah anak dari kantor kemenag kota padang panjang
2. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas – tugas tim pra dipandang perlu menerbitkan surat keputusan

membaca

1. Undang – undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional
2. Undang – undang nomor 18 tahun 2019 tentang pesantren
3. Peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggarakan pendidikan
4. Peraturan pemerintah nomor 57 tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan
5. Peraturan menteri agama nomor 30 tahun 2020 tentang pendirian dan penyelenggaraan pesantren
6. Peraturan menteri agama nomor 30 tahun 2020 tentang pendidikan pesantren
7. Keputusan direktur jenderal pendidikan islam 1262 tahun 2024 tentang petunjuk teknis pengasuhan ramah anak di pesantren

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Pimpinan Pondok Pesantren Bahrul Ulum Kota Padang Panjang tentang pengembangan pesantren ramah anak.

1. Bahwa nama – nama terlampir di dalam surat keputusan ini di pandang mampu dan cakap sebagai tim pengembang pesantren ramah anak pesantren
2. Keputusan ini dimulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau Kembali sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.
3. Mengangkat :
   a. Pembina : Drs. MUKHTAR
   b. Ketua : ABDUL AZIZ,S.Ag
   c. Sekretaris : ERNAWATI,S.Pd
   d. Anggota : BERRY DUNA

Ditetapkan di : Padang Panjang
Padang Tanggal : 19 Agustus 2024 M
14 Shafar 1446 H
Pimpinan Pondok Pesantren
Bahrul Ulum Kota Padang Panjang

PONDOK PESANTREN BAHRUL ULUM BALAIBALAI PADANG

Drs. MUKHTAR

Lampiran 15

Hasil Olah Data Validasi Instrumen Penelitian (A1-A5 Menurut Cohen's Kappa

N PENELITIAN (A1-A5) MENURUT COHEN'S KAPPA												
No	Item	Penilai		Jumlah	Maksimum	P0	(A)	pe	1-pe	p0-pe	K	Kriteria
		1	2									
A.1	Instrumen Analisis Kebutuhan (B1)											
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
3	Penggunaan bahasa	3	3	6	8	0,75	2	0,25	0,75	0,5	0,67	Tinggi
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
5	Kesesuaian pertanyaan dengan aspek yang dinilai	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
	Jumlah	19	19	38								
	Rata rata	4,75	4,75	9,5							0,93	Sangat Tinggi
A.2.1	Instrumen Validitas Buku Model (B2.1)											
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	0,875	1	0,125	0,875	0,75	0,86	Sangat Tinggi
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
	Jumlah	20	19	39								
	Rata rata	5	4,75	9,75							0,97	Sangat Tinggi
A.2.2	Instrumen Validitas Buku Panduan Trainer (B2.2)											
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	0,875	1	0,125	0,875	0,75	0,86	Sangat Tinggi
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
	Jumlah	20	19	39								
	Rata rata	5	4,75	9,75							0,97	Sangat Tinggi
A.2.3	Instrumen Validitas Buku Peserta (B2.3)											
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	0,875	1	0,125	0,875	0,75	0,86	Sangat Tinggi
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
	Jumlah	20	19	39								
	Rata rata	5	4,75	9,75							0,97	Sangat Tinggi
A.3	Instrumen Praktikalitas (B3)											
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	0,875	1	0,125	0,875	0,75	0,86	Sangat Tinggi
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
	Jumlah	20	19	39								
	Rata rata	5	4,75	9,75							0,97	Sangat Tinggi
A.4	Instrumen observasi praktikalitas (B4)											
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
3	Penggunaan bahasa	3	3	6	8	0,75	2	0,25	0,75	0,5	0,67	Tinggi
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
	Jumlah	19	19									
	Rata rata	4,75	4,75								0,93	Sangat Tinggi
A.5	Instrumen efektivitas (B5)											
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	0,875	1	0,125	0,875	0,75	0,86	Sangat Tinggi
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
	Jumlah	20	19	39								
	Rata rata	5	4,75	9,75							0,97	Sangat Tinggi
TOTAL RATA RATA		4,9	4,75								0,96	SANGAT TINGGI

Lampiran 16

PENGOLAHAN DATA VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN (A1 - A5) MENURUT PERSENTASE

No	Item	Validator		Jumlah	Maksimum	x100	Σ	Kriteria
		1	2					
A.1	**Instrumen Analisis Kebutuhan (B1)**							
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
3	Penggunaan bahasa	3	3	6	8	600	75	Valid
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
	Jumlah	19	19					
	Rata rata	4,75	4,75				**95**	**Sangat Valid**
A.2.1	**Instrumen Validitas Buku Model (B2.1)**							
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	700	87,5	Sangat Valid
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
	Jumlah	20	19					
	Rata rata	5	4,75				**97,5**	**Sangat Valid**
A.2.2.	**Instrumen Validitas Buku Petunjuk Trainer (B2.2)**							
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	700	87,5	Sangat Valid
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
	Jumlah	20	19					
	Rata rata	5	4,75				**97,5**	**Sangat Valid**
A.2.3.	**Instrumen Validitas Buku Peserta (B.2.3)**							
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	700	87,5	Sangat Valid
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
	Jumlah	20	19					
	Rata rata	5	4,75				**97,5**	**Sangat Valid**
A.3	**Instrumen Praktikalitas (B3)**							
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	700	87,5	Sangat Valid
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
	Jumlah	20	19					
	Rata rata	5	4,75				**97,5**	**Sangat Valid**
A.4	**Instrumen Observasi Praktikalitas (B4)**							
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
3	Penggunaan bahasa	3	3	6	8	600	75	Valid
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
	Jumlah	19	19					
	Rata rata	4,75	4,75				**95**	**Sangat Valid**
A.5	**Instrumen Efektivitas (B5)**							
1	Format pengisian angket memenuhi bentuk baku sebuah angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
2	Kejelasan petunjuk pengisian angket	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
3	Penggunaan bahasa	4	3	7	8	700	87,5	Sangat Valid
4	Kemudahan Mengukur Jawaban Pertanyaan	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
5	Kesesuaian pertanyaan dengan apa yang dinilai	4	4	8	8	800	100	Sangat Valid
	Jumlah	20	19					
	Rata rata	5	4,75				**97,5**	**Sangat Valid**
TOTAL RATA RATA		**4,9**	**4,75**				**96,50**	**SANGAT VALID**

Lampiran 17

Hasil Uji Validasi Buku Model Menurut Indeks Aikens

No	Item	Validator			s1	s2	s3	∑ S	n(c-1)	V	Ket
		1	2	3							
1	Lay out buku menarik	3	3	3	2	2	2	6	9	0,67	Sedang
2	Identitas buku jelas	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Sedang
3	Materi pada buku telah runtut dan sistematis	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
4	Tampilan buku menarik	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
5	Jenis dan ukuran huruf telah sesuai	2	4	4	1	3	3	7	9	0,78	Sedang
6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik	3	4	4	2	3	3	8	9	0,89	Tinggi
7	Ilustrasi gambar yang digunakan relevan dengan materi	4	4	4	3	3	3	9	9	1,00	Tinggi
8	Tampilan cover menarik	4	4	4	3	3	3	9	9	1,00	Tinggi
9	Tata letak isi di dalam buku menarik	4	4	4	3	3	3	9	9	1,00	Tinggi
10	Menggunakan Bahasa Indonesia sesuai EYD	4	4	4	3	3	3	9	9	1,00	Tinggi
11	Setiap bab sudah menjelaskan sebuah model	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Sedang
12	Telah memuat penjelasan tentang konsep model PE-ADI	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Sedang
13	Telah memuat penjelasan tentang penerapan model PE-ADI	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Sedang
Rata Rata										**0,86**	**Tinggi**

Kriteria Penilaian :
Rendah : V < 0,4
Sedang : 0,4 <= V <= 0,8
Tinggi : V > 0,8

Lampiran 18

Hasil Uji Validasi Buku Trainer Menurut Indeks Aikens

No	Item	Validator			s1	s2	s3	∑ S	n(c-1)	V	Ket
		1	2	3							
1	Lay out buku menarik	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78	Sedang
2	Identitas buku jelas	3	4	4	2	3	3	8	9	0,89	Tinggi
3	Materi pada buku telah runtut dan sistematis	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
4	Tampilan buku menarik	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
5	Jenis dan ukuran huruf telah sesuai	2	4	4	1	3	3	7	9	0,78	Sedang
6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik	3	3	4	2	2	3	7	9	0,78	Sedang
7	Ilustrasi gambar yang digunakan relevan dengan materi	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
8	Tampilan cover menarik	4	4	4	3	3	3	9	9	1,00	Tinggi
9	Tata letak isi di dalam buku menarik	4	4	4	3	3	3	9	9	1,00	Tinggi
10	Menggunakan Bahasa Indonesia sesuai EYD	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
11	Bahasa yang digunakan sudah komunikatif	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
12	Telah memuat penjelasan umum bagi trainer untuk memahami konsep PE-ADI	3	4	4	2	3	3	8	9	0,89	Tinggi
13	Telah memuat penjelasan tentang penerapan model PE-ADI	3	4	4	2	3	3	8	9	0,89	Tinggi
Rata Rata										**0,88**	**Tingggi**

Kriteria Penilaian :
Rendah : V < 0,4
Sedang : 0,4 <= V <= 0,8
Tinggi : V > 0,8

Lampiran 19

Hasil Uji Validasi Buku Materi Menurut Indeks Aikens

No	Item	Validator			s1	s2	s3	∑ S	n(c-1)	V	Ket
		1	2	3							
1	Lay out buku menarik	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78	Sedang
2	Identitas buku jelas	4	4	4	3	3	3	9	9	1,00	Sedang
3	Materi pada buku telah sistematis	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
4	Tampilan buku menarik	3	4	3	2	3	2	7	9	0,78	Tinggi
5	Jenis dan ukuran huruf telah sesuai	2	4	4	1	3	3	7	9	0,78	Sedang
6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik	3	4	4	2	3	3	8	9	0,89	Tinggi
7	Ilustrasi gambar yang digunakan relevan dengan materi	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
8	tampilan cover menarik	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
9	Tata letak isi di dalam buku menarik	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
10	Menggunakan Bahasa Indonesia sesuai EYD	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Tinggi
11	Bahasa yang digunakan sudah komunikatif	4	3	4	3	2	3	8	9	0,89	Sedang
12	Telah memuat penjelasan materi PRA berupa perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi	3	4	4	2	3	3	8	9	0,89	Sedang
13	Telah terdapat tahapan dan indikator yang jelas tentang PE-ADI	3	4	4	2	3	3	8	9	0,89	Sedang
Rata Rata										**0,87**	**Tinggi**

Kriteria Penilaian :

Rendah : V < 0,4

Sedang : 0,4 <= V <= 0,8

Tinggi : V > 0,8

Lampiran 23

Berita Acara Pelaksanaan FGD



BERITA ACARA
PELAKSANAAN FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD)
PENGEMBANGAN MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Pada Hari ini, Selasa Tanggal 4 Juni 24, telah dilaksanakan Kegiatan FGD Pengembangan Model PE-ADI yang bertempat di Surau Lat. Padang

Kegiatan ini diselenggarakan untuk menilai dan menyempurnakan Model PE-ADI Untuk Pelatihan Tim PRA dengan jumlah peserta diskusi sebanyak 13 orang yang terbagi atas 3 kelompok (daftar nama terlampir). Hasil dari FGD dilampirkan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari berita acara ini.

Demikianlah Berita Acara ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

4 Juni 2024

Ketua Penyelenggara Kegiatan

(Albert)

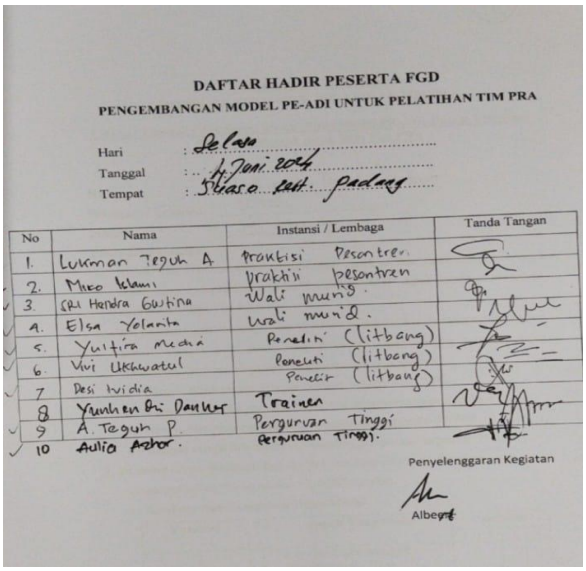
Moderator

Yunhendri Dewhar

Ketua Kelompok I

Ketua Kelompok II

Ketua Kelompok III



DAFTAR HADIR PESERTA FGD
PENGEMBANGAN MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Hari : Selasa
Tanggal : 4 Juni 2024
Tempat : Surau Lat. Padang

No	Nama	Instansi / Lembaga	Tanda Tangan
1.	Lukman Teguh A	Praktisi Pesantren	
2.	Meo Islami	Praktisi pesantren	
3.	SRI Handra Gustina	Wali murid.	
4.	Elsa Yolanta	Wali murid.	
5.	Yulfira Media	Peneliti (litbang)	
6.	Vivi Lukhwatul	Peneliti (litbang)	
7	Desi Widia	Peneliti (litbang)	
8	Yunhendri Dewhar	Trainer	
9	A. Teguh P.	Perguruan Tinggi Perguruan Tinggi.	
10	Aulia Azhar.		

Penyelenggaran Kegiatan

Albert

Lampiran 24

FOKUS GRUP DISKUSI
MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Lembar Penilaian dan Saran untuk Buku Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(C.1)

Nama : Elsa Yolanita
Pekerjaan / Keahlian : ASN — Wali Murid.
Instansi : Dinas Lingkungan Hidup Prov. Sumbar

Petunjuk Penilaian:

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan penilaian dan saran untuk beberapa aspek yang terdapat dalam Buku "Model PE-ADI" untuk pelatihan pesantren ramah anak bagi Tim PRA.
2. Cara penilaian adalah dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom angka yang sebaris dengan pernyataan yang diberikan. Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
   1 = **Sangat tidak setuju** bila pernyataan terpenuhi 0- 24%
   2 = **Tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 25-49%
   3 = **Setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 50-74%
   4 = **Sangat setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 75-100%
3. Di setiap aspek penilaian Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan saran saran untuk perbaikan "Buku Model PE-ADI" tersebut.

A. Struktur dan Komponen Buku Model

Variabel	No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
			1	2	3	4
Lay Out	1	Lay Out Buku menarik			✓	
	2	Identitas Buku Jelas			✓	✓
	3	Materi pada buku telah runtut dan sistematis			✓	
	4	Tampilan buku menarik			✓	
Kegrafikan	5	Jenis dan ukuran huruf yang digunakan telah sesuai			✓	
	6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik.	✓	✓		
	7	Ilustrasi dan gambar yang digunakan relevan dengan materi			✓	
	8	Tampilan cover menarik			✓	
	9	Tata letak isi di dalam buku model menarik			✓	
Bahasa	10	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	
Aspek Substansi Tentang Model Pelatihan PE-ADI dalam Pelaksanaan Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.	11	Setiap bab sudah menampilkan sistematika penjelasan sebuah model		✓		
	12	Terdapat penjelasan tentang konsep model pelatihan untuk peningkatan kompetensi		✓		
	13	Terdapat penjelasan tentang bagaimana penerapan Model Pelatihan PE-ADI dalam pelaksanaan pelatihan		✓		

B. Penilaian Umum Buku Model	A	B	C	D
Keterangan :				
A. Dapat digunakan tanpa revisi				
B. Dapat digunakan dengan revisi kecil		✓		
C. Dapat digunakan dengan revisi besar				
D. Tidak dapat digunakan				

C. Saran : Lay Out buku didisain lebih baik dengan membuat gambar di pesantren

FOKUS GRUP DISKUSI
MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Lembar Penilaian dan Saran untuk Buku Trainer Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(C.2)

Nama : Elsa Yolarita
Pekerjaan / Keahlian : ASN - / Wali Murid.
Instansi : DLH Prov Sumbar

Petunjuk:

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan penilaian dan saran untuk beberapa aspek yang terdapat dalam "Buku Trainer" Model PE-ADI untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA".

2. Cara penilaian adalah dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom angka yang sebaris dengan pernyataan yang diberikan.
   Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
   1 = **Sangat tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 0- 24%
   2 = **Tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 25-49%
   3 = **Setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 50-74%
   4 = **Sangat setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 75-100%.

3. Di setiap aspek penilaian Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan saran saran untuk perbaikan modul tersebut.

A. Struktur dan Komponen Buku Panduan Trainer

Variabel	No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
			1	2	3	4
Lay Out	1	Lay Out Buku menarik			✓	
	2	Identitas Buku Jelas				✓
	3	Materi pada buku telah sistematis			✓	
	4	Tampilan buku menarik				✓
Kegrafikan	5	Jenis dan ukuran huruf yang digunakan telah sesuai		✓		
	6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik.				✓
	7	Ilustrasi dan gambar yang digunakan relevan dengan materi				✓
	8	Tampilan cover menarik				✓
	9	Tata letak isi di dalam buku model menarik				✓
Bahasa	10	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	
	11	Bahasa yang digunakan sudah komunikatif			✓	
Aspek tahapan untuk Petunjuk / panduan bagi Trainer dalam pelaksanaan Model PE-ADI dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.	12	Telah terdapat penjelasan umum bagi Trainer dalam memahami substansi dari Model PE-ADI untuk diterapkan dalam pelatihan.			✓	
	13	Telah terdapat langkah langkah yang harus dilaksanakan oleh seorang Trainer dalam memandu pelaksanaan pelatihan Model PE-ADI				✓

B. Penilaian Umum Buku Panduan Trainer Model PE-ADI	A	B	C	D
Keterangan : A. Dapat digunakan tanpa revisi B. Dapat digunakan dengan revisi kecil C. Dapat digunakan dengan revisi besar D. Tidak dapat digunakan	✓			

FOKUS GRUP DISKUSI
MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Lembar Penilaian dan Saran untuk Buku Materi Pelatihan/Buku Peserta Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(C.3)

Nama : Elsa Yolanita,
Pekerjaan / Keahlian : ASN – Wali murid.
Instansi : DLH provinsi Sumbar.

Petunjuk:

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan penilaian dan saran untuk beberapa aspek yang terdapat dalam Buku Materi / Buku Peserta Pelatihan dengan menggunakan Model PE-ADI dalam Pelaksanaan Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA".
2. Cara penilaian adalah dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom angka yang sebaris dengan pernyataan yang diberikan.
   Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
   1 = **Sangat tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 0- 24%
   2 = **Tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 25-49%
   3 = **Setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 50-74%
   4= **Sangat setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 75-100%
3. Di setiap aspek penilaian Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan saran saran untuk perbaikan modul tersebut.

A. Struktur dan Komponen Buku Peserta

Variabel	No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
			1	2	3	4
Lay Out	1	Lay Out Buku menarik				✓
	2	Identitas Buku Jelas			✓	
	3	Materi pada buku telah sistematis				✓
	4	Tampilan buku menarik				✓
Kegrafikan	5	Jenis dan ukuran huruf yang digunakan telah sesuai				✓
	6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik.				✓
	7	Ilustrasi dan gambar yang digunakan relevan dengan materi				✓
	8	Tampilan cover menarik				✓
	9	Tata letak isi di dalam buku model menarik				✓
Bahasa	10	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓
	11	Bahasa yang digunakan sudah komunikatif				✓
Aspek Tahapan Pelaksanaan Pelatihan	12	Pada buku peserta telah dijelaskan materi PRA secara proses yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi.				✓
	13	Telah terdapat tahapan dan indikator yang jelas tentang PE-ADI				✓

B. Penilaian Umum Buku Peserta Pelatihan	A	B	C	D
Keterangan :				
A. Dapat digunakan tanpa revisi	✓			
B. Dapat digunakan dengan revisi kecil				
C. Dapat digunakan dengan revisi besar				
D. Tidak dapat digunakan				

FOKUS GRUP DISKUSI
MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Lembar Penilaian dan Saran untuk Buku Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(C.1)

Nama : Lukman Tegoh Akbar
Pekerjaan / Keahlian : Ustadz
Instansi : Al Ikhwah -

Petunjuk Penilaian:

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan penilaian dan saran untuk beberapa aspek yang terdapat dalam Buku "Model PE-ADI" untuk pelatihan pesantren ramah anak bagi Tim PRA.
2. Cara penilaian adalah dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom angka yang selaris dengan pernyataan yang diberikan. Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
   1 = **Sangat tidak setuju** bila pernyataan terpenuhi 0- 24%
   2 = **Tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 25-49%
   3 = **Setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 50-74%
   4 = **Sangat setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 75-100%
3. Di setiap aspek penilaian Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan saran saran untuk perbaikan "Buku Model PE-ADI" tersebut.

A. Struktur dan Komponen Buku Model

Variabel	No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
			1	2	3	4
Lay Out	1	Lay Out Buku menarik				✓
	2	Identitas Buku Jelas				✓
	3	Materi pada buku telah runtut dan sistematis				✓
	4	Tampilan buku menarik				✓
Kegrafikan	5	Jenis dan ukuran huruf yang digunakan telah sesuai			✓	
	6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik.				✓
	7	Ilustrasi dan gambar yang digunakan relevan dengan materi				✓
	8	Tampilan cover menarik				✓
	9	Tata letak isi di dalam buku model menarik				✓
Bahasa	10	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓
Aspek Substansi Tentang Model Pelatihan PE-ADI dalam Pelaksanaan Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.	11	Setiap bab sudah menampilkan sistematika penjelasan sebuah model				✓
	12	Terdapat penjelasan tentang konsep model pelatihan untuk peningkatan kompetensi				✓
	13	Terdapat penjelasan tentang bagaimana penerapan Model Pelatihan PE-ADI dalam pelaksanaan pelatihan				✓

B. Penilaian Umum Buku Model	A	B	C	D
Keterangan : A. Dapat digunakan tanpa revisi B. Dapat digunakan dengan revisi kecil C. Dapat digunakan dengan revisi besar D. Tidak dapat digunakan	✓			

C. Saran : Jenis huruf divariasikan -

FOKUS GRUP DISKUSI
MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Lembar Penilaian dan Saran untuk Buku Trainer Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(C.2)

Nama : Lukman Tegus Akbar
Pekerjaan / Keahlian : Ustadz / Murabbi
Instansi : Al Ishlah

Petunjuk:

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan penilaian dan saran untuk beberapa aspek yang terdapat dalam "Buku Trainer" Model PE-ADI untuk Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA".

2. Cara penilaian adalah dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom angka yang sebaris dengan pernyataan yang diberikan.
   Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
   1 = **Sangat tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 0- 24%
   2 = **Tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 25-49%
   3 = **Setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 50-74%
   4 = **Sangat setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 75-100%.

3. Di setiap aspek penilaian Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan saran saran untuk perbaikan modul tersebut.

A. Struktur dan Komponen Buku Peserta

Variabel	No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
			1	2	3	4
Lay Out	1	Lay Out Buku menarik				✓
	2	Identitas Buku Jelas				✓
	3	Materi pada buku telah sistematis				✓
	4	Tampilan buku menarik				✓
Kegrafikan	5	Jenis dan ukuran huruf yang digunakan telah sesuai			✓	
	6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik.			✓	
	7	Ilustrasi dan gambar yang digunakan relevan dengan materi				✓
	8	Tampilan cover menarik				✓
	9	Tata letak isi di dalam buku model menarik				✓
Bahasa	10	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓
	11	Bahasa yang digunakan sudah komunikatif				✓
Aspek Tahapan Pelaksanaan Pelatihan	12	Pada buku peserta telah dijelaskan materi PRA secara proses yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi.				✓
	13	Telah terdapat tahapan dan indikator yang jelas tentang PE-ADI				✓

B. Penilaian Umum Buku Peserta Pelatihan	A	B	C	D
Keterangan :				
A. Dapat digunakan tanpa revisi		✓		
B. Dapat digunakan dengan revisi kecil				
C. Dapat digunakan dengan revisi besar				
D. Tidak dapat digunakan				

FOKUS GRUP DISKUSI
MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Lembar Penilaian dan Saran untuk Buku Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(C.1)

Nama : Miko Islami, S.Pd
Pekerjaan / Keahlian : Ustadz
Instansi : Al Usuroh

Petunjuk Penilaian:

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan penilaian dan saran untuk beberapa aspek yang terdapat dalam Buku "Model PE-ADI" untuk pelatihan pesantren ramah anak bagi Tim PRA.
2. Cara penilaian adalah dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom angka yang sebaris dengan pernyataan yang diberikan. Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
   1 = **Sangat tidak setuju** bila pernyataan terpenuhi 0- 24%
   2 = **Tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 25-49%
   3 = **Setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 50-74%
   4 = **Sangat setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 75-100%
3. Di setiap aspek penilaian Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan saran saran untuk perbaikan "Buku Model PE-ADI" tersebut.

A. Struktur dan Komponen Buku Model

Variabel	No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
			1	2	3	4
Lay Out	1	Lay Out Buku menarik				✓
	2	Identitas Buku Jelas				✓
	3	Materi pada buku telah runtut dan sistematis			✓	✓
	4	Tampilan buku menarik				✓
Kegrafikan	5	Jenis dan ukuran huruf yang digunakan telah sesuai				✓
	6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik.				✓
	7	Ilustrasi dan gambar yang digunakan relevan dengan materi				✓
	8	Tampilan cover menarik				✓
	9	Tata letak isi di dalam buku model menarik				✓
Bahasa	10	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓
Aspek Substansi Tentang Model Pelatihan PE-ADI dalam Pelaksanaan Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.	11	Setiap bab sudah menampilkan sistematika penjelasan sebuah model			✓	
	12	Terdapat penjelasan tentang konsep model pelatihan untuk peningkatan kompetensi				✓
	13	Terdapat penjelasan tentang bagaimana penerapan Model Pelatihan PE-ADI dalam pelaksanaan pelatihan				✓

B. Penilaian Umum Buku Model	A	B	C	D
Keterangan :				
A. Dapat digunakan tanpa revisi	✓			
B. Dapat digunakan dengan revisi kecil				
C. Dapat digunakan dengan revisi besar				
D. Tidak dapat digunakan				

FOKUS GRUP DISKUSI
MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Lembar Penilaian dan Saran untuk Buku Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA
(C.1)

Nama : Sri Irendra gustine
Pekerjaan / Kcahlian : Swasta – wali murid
Instansi : -

Petunjuk Penilaian:

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan penilaian dan saran untuk beberapa aspek yang terdapat dalam Buku "Model PE-ADI" untuk pelatihan pesantren ramah anak bagi Tim PRA.
2. Cara penilaian adalah dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom angka yang sebaris dengan pernyataan yang diberikan. Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
   1 = **Sangat tidak setuju** bila pernyataan terpenuhi 0- 24%
   2 = **Tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 25-49%
   3 = **Setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 50-74%
   4 = **Sangat setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 75-100%
3. Di setiap aspek penilaian Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan saran saran untuk perbaikan "Buku Model PE-ADI" tersebut.

A. Struktur dan Komponen Buku Model

Variabel	No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
			1	2	3	4
Lay Out	1	Lay Out Buku menarik				✓
	2	Identitas Buku Jelas			✓	
	3	Materi pada buku telah runtut dan sistematis			✓	✓
	4	Tampilan buku menarik				✓
Kegrafikan	5	Jenis dan ukuran huruf yang digunakan telah sesuai				✓
	6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik.				✓
	7	Ilustrasi dan gambar yang digunakan relevan dengan materi				✓
	8	Tampilan cover menarik				✓
	9	Tata letak isi di dalam buku model menarik				✓
Bahasa	10	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓
Aspek Substansi Tentang Model Pelatihan PE-ADI dalam Pelaksanaan Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.	11	Setiap bab sudah menampilkan sistematika penjelasan sebuah model				✓
	12	Terdapat penjelasan tentang konsep model pelatihan untuk peningkatan kompetensi				✓
	13	Terdapat penjelasan tentang bagaimana penerapan Model Pelatihan PE-ADI dalam pelaksanaan pelatihan				✓

B. Penilaian Umum Buku Model	A	B	C	D
Keterangan :				
A. Dapat digunakan tanpa revisi	✓			
B. Dapat digunakan dengan revisi kecil				
C. Dapat digunakan dengan revisi besar				
D. Tidak dapat digunakan				

C. Saran :

---

(6)

FOKUS GRUP DISKUSI (FGD)
MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA

Lembar Penilaian dan Saran untuk Buku Model PE-ADI Dalam Pelatihan Pesantren Ramah Anak Untuk Tim PRA
(C.1)

Nama : Vivi
Pekerjaan / Keahlian : Peneliti
Instansi : Litbang Sumbar

Petunjuk Penilaian:

1. Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan penilaian dan saran untuk beberapa aspek yang terdapat dalam Buku "Model PE-ADI" untuk pelatihan pesantren ramah anak bagi Tim PRA.
2. Cara penilaian adalah dengan memberi tanda cek (✓) pada kolom angka yang sebaris dengan pernyataan yang diberikan.
   Angka-angka tersebut dapat ditafsirkan dengan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
   1 = **Sangat tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 0-24%
   2 = **Tidak setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 25-49%
   3 = **Setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 50-74%
   4 = **Sangat setuju** bila menurut bapak/ibu pernyataan terpenuhi 75-100%
3. Di setiap aspek penilaian Bapak/ Ibu dimohon untuk memberikan saran saran untuk perbaikan "Buku Model PE-ADI" tersebut.

A. Struktur dan Komponen Buku Model

Variabel	No	Aspek Yang Dinilai	Penilaian			
			1	2	3	4
Lay Out	1	Lay Out Buku menarik				✓
	2	Identitas Buku Jelas				✓
	3	Materi pada buku telah runtut dan sistematis				✓
	4	Tampilan buku menarik				✓
Kegrafikan	5	Jenis dan ukuran huruf yang digunakan telah sesuai				✓
	6	Penggunaan ilustrasi, gambar dan grafis menarik.				✓
	7	Ilustrasi dan gambar yang digunakan relevan dengan materi				✓
	8	Tampilan cover menarik			✓	
	9	Tata letak isi di dalam buku model menarik			✓	
Bahasa	10	Menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓
Aspek Substansi Tentang Model Pelatihan PE-ADI dalam Pelaksanaan Pelatihan Pesantren Ramah Anak Bagi Tim PRA.	11	Setiap bab sudah menampilkan sistematika penjelasan sebuah model				✓
	12	Terdapat penjelasan tentang konsep model pelatihan untuk peningkatan kompetensi				✓
	13	Terdapat penjelasan tentang bagaimana penerapan Model Pelatihan PE-ADI dalam pelaksanaan pelatihan				✓

B. Penilaian Umum Buku Model	A	B	C	D
Keterangan :				
A. Dapat digunakan tanpa revisi	✓			
B. Dapat digunakan dengan revisi kecil				
C. Dapat digunakan dengan revisi besar				
D. Tidak dapat digunakan				

C. Saran :

---Padang Panjang, 4/6/2024

( )

Lampiran 25

PENGOLAHAN DATA VALIDITAS HASIL FGD BUKU MODEL (C1) BERDASARKAN PERSENTASE

No	Item	Validator			Jumlah	Maksimum	x100	ε	Kriteria
Lay Out		**1**	**2**	**3**					
1	Lay Out Buku Menarik	3	3	3	9	12	900	75,00	Valid
2	Identitas Buku Jelas	3	3	4	10	12	1000	83,33	Valid
3	Materi Pada Buku Telah Runtut dan Sistematis	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
4	Tampilan Buku menarik	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
	Jumlah	14	12	15					
	Rata rata	3,5	3,0	3,8				**85,42**	**Sangat Valid**
Kegrafikan									
1	Jenis dan Ukuran Huruf Yang Digunakan Telah Sesuai	2	4	4	10	12	1000	83,33	Valid
2	Penggunaan Ilustrasi, Gambar dan Grafis Menarik	3	4	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
3	Ilustrasi Gambar Yang Digunakan Relevan dengan Materi	4	4	4	12	12	1200	100,00	Sangat Valid
4	Tampilan Cover Menarik	4	4	4	12	12	1200	100,00	Sangat Valid
5	Tata Letak Isi di Dalam Buku Menarik	4	4	4	12	12	1200	100,00	Sangat Valid
	Jumlah	17	20	20					
	Rata rata	3,4	20,0	20,0				**95,00**	**Sangat Valid**
Bahasa									
1	Menggunakan Bahasa Indonesia Yang Sesuai Dengan Kaidah EYD	4	4	4	12	12	1200	100,00	Sangat Valid
	Jumlah	4	4	4					
	Rata rata	4	4	4				**100,00**	**Sangat Valid**
Substansi Isi Buku Model									
1	Setiap Bab Sudah Menampilkan Sistematika Penjelasan Sebuah Model	3	3	4	10	12	1000	83,33	Valid
2	Telah Memuat Penjelasan Tentang Konsep Model PE-ADI	3	3	4	10	12	1000	83,33	Valid
3	Telah Memuat Penjelasan Tentang Penerapan Model PE-ADI	3	3	4	10	12	1000	83,33	Valid
	Jumlah	9	9	12					
	Rata rata	3	9	12				**83,33**	**Valid**
TOTAL RATA RATA								**90,94**	**SANGAT VALID**

Lampiran 26

Hasil Pengolahan Data FGD Buku Model (C1) Menurut Cohen's Kappa

Validator									Jum	Maks	P0	(A)	pe	1-pe	p0-pe	K	Kriteria
1	2	3	4	5	6	7	8	9									
4	4	3	3	3	3	4	4	3	31	12	2,58	-19,00	-1,58	2,58	4,17	1,61	Tinggi
4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	12	2,67	-20,00	-1,67	2,67	4,33	1,63	Tinggi
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	12	2,83	-22,00	-1,83	2,83	4,67	1,65	Sangat Tinggi
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	12	2,83	-22,00	-1,83	2,83	4,67	1,65	Sangat Tinggi
16	15	14	13	12	15	16	15	15	131								
4,00	3,75	3,50	3,25	3,00	3,75	4,00	3,75	3,75	131,0							**1,63**	**Sangat Tinggi**
3	4	4	3	3	4	3	4	4	32	12	2,67	-20,00	-1,67	2,67	4,33	1,63	Tinggi
4	4	4	1	2	4	4	4	4	31	12	2,58	-19,00	-1,58	2,58	4,17	1,61	Sangat Tinggi
4	4	4	2	3	4	4	4	3	32	12	2,67	-20,00	-1,67	2,67	4,33	1,63	Sangat Tinggi
4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	12	2,67	-20,00	-1,67	2,67	4,33	1,63	Sangat Tinggi
4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	12	2,67	-20,00	-1,67	2,67	4,33	1,63	Sangat Tinggi
19	20	20	12	14	18	19	18	19	159								
7,60	8,00	8,00	4,80	5,60	7,20	7,60	4,50	4,75	127,0							**1,62**	**Sangat Tinggi**
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	12	2,83	-22,00	-1,83	2,83	4,67	1,65	Sangat Tinggi
4	4	4	3	3	4	4	4	4	11								
4	4	4	3	3	4	4	4	4	**34**							**1,65**	**Sangat Tinggi**
4	3	4	3	2	4	4	4	4	32	12	2,67	-20,00	-1,67	2,67	4,33	1,63	Tinggi
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	12	2,83	-22,00	-1,83	2,83	4,67	1,65	Sangat Tinggi
4	5	4	3	3	4	4	4	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
12	12	12	9	8	12	12	12	12									
4	4	4	3	2,67	4	4	4	4								**1,39**	**Sangat Tinggi**
																1,57	**SANGAT TINGGI**

Lampiran 27

PENGOLAHAN DATA VALIDITAS HASIL FGD BUKU TRAINER (C2) BERDASARKAN PERSENTASE

No	Item	Validator			Jumlah	Maksimum	x100	Σ	Kriteria
Lay Out		**1**	**2**	**3**					
1	Lay Out Buku Menarik	3	4	3	10	12	1000	83,33	Valid
2	Identitas Buku Jelas	3	4	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
3	Materi Pada Buku Telah Runtut dan Sistematis	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
4	Tampilan Buku menari	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
	Jumlah	14	14	15					
	Rata rata	3,5	3,5	3,8				**89,58**	**Sangat Valid**
Kegrafikan									
1	Jenis dan Ukuran Huruf Yang Digunakan Telah Sesuai	2	4	4	10	12	1000	83,33	Valid
2	Penggunaan Ilustrasi, Gambar dan Grafis Menarik	3	3	4	10	12	1000	83,33	Valid
3	Ilustrasi Gambar Yang Digunakan Relevan dengan Materi	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
4	Tampilan Cover Menarik	4	4	4	12	12	1200	100,00	Sangat Valid
5	Tata Letak Isi di Dalam Buku Menarik	4	4	4	12	12	1200	100,00	Sangat Valid
	Jumlah	17	18	20					
	Rata rata	3,4	3,6	4,0				**91,67**	**Sangat Valid**
Bahasa									
1	Menggunakan Bahasa Indonesia Yang Sesuai Dengan Kaidah EYD	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
2	Bahasa Yang Digunakan Sudah Komunikatif	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
	Jumlah	8	6	8					
	Rata rata	4	3	4				**91,67**	**Sangat Valid**
Substansi Isi Buku Trainer									
1	Telah Memuat Penjelasan Umum Bagi Trainer Untuk Memahami Substansi Model PE-ADI	3	4	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
2	Telah Memuat Langkah Langkah Penerapan Model PE-ADI Bagi Trainer	3	4	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
	Jumlah	6	8	8					
	Rata rata	3	8	8				**91,67**	**Sangat Valid**
TOTAL RATA RATA								**91,15**	**SANGAT VALID**

Lampiran 28

PENGOLAHAN DATA VALIDITAS HASIL FGD BUKU TRAINER (C2) BERDASARKAN MOMEN KAPPA

No	Item	Validator			Jumlah	Maksimum	P0	(A)	pe	1-pe	p0-pe	K	Kriteria
Lay Out.		**1**	**2**	**3**									
1	Lay Out Buku Menarik	3	4	3	10	12	0,83	2,00	0,17	0,83	0,67	0,80	Tinggi
2	Identitas Buku Jelas	3	4	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
3	Materi Pada Buku Telah Runtut dan Sistematis	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
4	Tampilan Buku menari	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
	Jumlah	14	14	15									
	Rata rata	3,5	14,0	15,0								**0,88**	**Sangat Tinggi**
Kegrafikan													
1	Jenis dan Ukuran Huruf Yang Digunakan Telah Sesuai	2	4	4	10	12	0,83	2,00	0,17	0,83	0,67	0,80	Tinggi
2	Penggunaan Ilustrasi, Gambar dan Grafis Menarik	3	3	4	10	12	0,83	2,00	0,17	0,83	0,67	0,80	Tinggi
3	Ilustrasi Gambar Yang Digunakan Relevan dengan Materi	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
4	Tampilan Cover Menarik	4	4	4	12	12	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
5	Tata Letak Isi di Dalam Buku Menarik	4	4	4	12	12	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
	Jumlah	17	18	20									
	Rata rata	3,4	18,0	20,0								**0,90**	**Sangat Tinggi**
Bahasa													
1	Menggunakan Bahasa Indonesia Yang Sesuai Dengan Kaidah EYD	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
2	Bahasa Yang Digunakan Sudah Komunikatif	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
	Jumlah	8	6	8									
	Rata rata	4	3	4								**0,91**	**Sangat Tinggi**
Substansi Isi Buku Trainer													
1	Telah Memuat Penjelasan Umum Bagi Trainer Untuk Memahami Substansi Model PE-ADI	3	4	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
2	Telah Memuat Langkah Langkah Penerapan Model PE-ADI Bagi Trainer	3	4	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
	Jumlah	6	8	8									
	Rata rata	3	4	4								**0,91**	**Sangat Tinggi**
TOTAL RATA RATA												**0,90**	**SANGAT TINGGI**

Lampiran 29

PENGOLAHAN DATA VALIDITAS FGD BUKU PESERTA (C3) BERDASARKAN PERSENTASE

No	Item	Validator			Jumlah	Maksimum	x100	ε	Kriteria
Lay Out		**1**	**2**	**3**					
1	Lay Out Buku Menarik	3	4	3	10	12	1000	83,33	Valid
2	Identitas Buku Jelas	4	4	4	12	12	1200	100,00	Sangat Valid
3	Materi Pada Buku Telah Sistematis	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
4	Tampilan Buku menarik	3	4	3	10	12	1000	83,33	Valid
	Jumlah	14	15	14					
	Rata rata	3,5	3,8	3,5				**89,58**	**Sangat Valid**
Kegrafikan									
1	Jenis dan Ukuran Huruf Yang Digunakan Telah Sesuai	2	4	4	10	12	1000	83,33	Valid
2	Penggunaan Ilustrasi, Gambar dan Grafis Menarik	3	4	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
3	Ilustrasi Gambar Yang Digunakan Relevan dengan Materi	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
4	Tampilan Cover Menarik	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
5	Tata Letak Isi di Dalam Buku Menarik	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
	Jumlah	17	17	20					
	Rata rata	3,4	3,4	4,0				**90,00**	**Sangat Valid**
Bahasa									
1	Menggunakan Bahasa Indonesia Yang Sesuai Dengan Kaidah EYD	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
2	Bahasa Yang Digunakan Sudah Komunikatif	4	3	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
	Jumlah	8	6	8					
	Rata rata	4	3	4				**91,67**	**Sangat Valid**
Substansi Isi Buku Peserta									
1	Telah Memuat Penjelasan Materi PRA berupa Perencanaan, Pelaksanaan, Monitoring dan Evalua	3	4	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
2	Telah Terdapat Tahapan dan Indikator yang Jelas Tentang PE-ADI	3	4	4	11	12	1100	91,67	Sangat Valid
	Jumlah	6	8	8					
	Rata rata	3	8	8				**91,67**	**Sangat Valid**
	TOTAL RATA RATA							**90,73**	**SANGAT VALID**

Lampiran 30

PENGOLAHAN DATA VALIDITAS FGD BUKU PESERTA (C3) BERDASARKAN MOMEN KAPPA

No	Item	Validator			Jumlah	Maksimum	P0	(A)	pe	1-pe	p0-pe	K	Kriteria
Lay Out.		**1**	**2**	**3**									
1	Lay Out Buku Menarik	3	4	3	10	12	0,83	2,00	0,17	0,83	0,67	0,80	Tinggi
2	Identitas Buku Jelas	4	4	4	12	12	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
3	Materi Pada Buku Telah Sistematis	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
4	Tampilan Buku menarik	3	4	3	10	12	0,83	2,00	0,17	0,83	0,67	0,80	Sangat Tinggi
	Jumlah	14	15	14									
	Rata rata	3,5	15,0	14,0								**0,88**	**Sangat Tinggi**
Kegrafikan													
1	Jenis dan Ukuran Huruf Yang Digunakan Telah Sesuai	2	4	4	10	12	0,83	2,00	0,17	0,83	0,67	0,80	Tinggi
2	Penggunaan Ilustrasi, Gambar dan Grafis Menarik	3	4	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
3	Ilustrasi Gambar Yang Digunakan Relevan dengan Materi	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
4	Tampilan Cover Menarik	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
5	Tata Letak Isi di Dalam Buku Menarik	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
	Jumlah	17	17	20									
	Rata rata	3,4	17,0	20,0								**0,89**	**Sangat Tinggi**
Bahasa													
1	Menggunakan Bahasa Indonesia Yang Sesuai Dengan Kaidah EYD	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
2	Bahasa Yang Digunakan Sudah Komunikatif	4	3	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
	Jumlah	8	6	8									
	Rata rata	4	3	4								**0,91**	**Sangat Tinggi**
Substansi Isi Buku Peserta													
1	Telah Memuat Penjelasan Materi PRA berupa Perencanaan, Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi	3	4	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
2	Telah Terdapat Tahapan dan Indikator yang Jelas Tentang PE-ADI	3	4	4	11	12	0,92	1,00	0,08	0,92	0,83	0,91	Sangat Tinggi
	Jumlah	6	8	8									
	Rata rata	3	4	4								**0,91**	**Sangat Tinggi**
	TOTAL RATA RATA											**0,90**	**SANGAT TINGGI**

Lampiran 31

RISALAH HASIL FGD
PENGEMBANGAN MODEL PE-ADI UNTUK PELATIHAN TIM PRA
Selasa 4 Juni 2024

No	Nama	Instansi	Saran
1	Lukman Teguh Akbar	Pondok Al Uswah	1. Pada Ketiga buku sebaiknya ukuran dan jenis huruf yang ada pada isi, divariasikan. Misalnya antara judul dan sub judul. Hal ini ditujukan agar menambah stressing point pada pembaca dan pengguna buku. 2. Gambar dan ilustrasi perlu ditambahkan terutama pada buku materi agar lebih menarik dan mengundang minat baca pagi pengguna 3. Buku materi sebaiknya benar benar ditujukan pada pengguna, yaitu ustadz yang musyrif di pesantren. Jangan asal semua orang yang berasal dari pesantren yang dilatih. Tapi benar benar harus ustadz yang bertugas sebagai musyrif.
2	Miko Islami	Pondok Al Uswah	1. Gambar pada ketiga buku mesti ditambahkan untuk menarik minat baca pembaca 2. Ukuran buku sebaiknya diperkecil sehingga mudah disimpan dan dibawa kemana mana oleh pengguna
3	Sri Hendra Gustina	Wali Murid	Segera dilanjutkan untuk menjadi program pelatihan bagi ustadz / ustadzah di pesantren
4	Elsa Yolarita	Wali Murid	1. Lay out buku didisain lebih baik dengan menambhakn gambar pesantren yang ada di Indonesia sebagai model yang telah PRA 2. Perlu penambahan gambar dan ilustrasi yang cocok 3. Tetap semangat melanjutkan riset dan membuahkan hasil yang lebih baik
5	Yulfira Media	Balitbang	Ditngkatkan terkait variable kegrafikan terutama terkait aspek penggunaan ilustrasi dan gambar yang menarik

6	Vivi Ukhwatul	Balitbang	1. Kegrafikan dibuat lebih menarik lagi 2. Diberikan penjelasan langkah langkah solutif detail dalam pemaparan materi secara langsung.
7	Desi Widia Kusuma	Balitbang	1. Penomoran sebaiknya menggunakan huruf romawi 2. Beri jarak antara sub judul dengan paragraph di bawahnya 3. Beberapa tata bahasa diperbaiki mengikuti kaidah SPOK 4. Ilustrasi gambar perlu ditambahkan pada ke tiga buku
8	Agus Teguh Prihartono	Dosen – Trainer	1. Sempurnakan identitas buku agar bisa lebih diketahui oleh public dengan cepat 2. Lay out buku diperkecil agar praktis dibawa dan digunakan oleh pengguna
9	Aulia Azhar	Dosen - Trainer	1. Ilustrasi dan gambar pada buku perlu ditambahkan lagi 2. Gambar yang ditambahkan mesti relevan dan menarik

Lampiran 32

PENGOLAHAN DATA PRAKTIKALITAS (B.3) OLEH TRAINER MENURUT PERSENTASE

No	Item	Penilai 1	Jumlah	Maksimum	x100	Σ	Kriteria
1	Tujuan pembelajaran telah sesuai dengan materi kegiatan belajar	4	4	4	400	100	Sangat Praktis
2	Trainer bisa menggunakan Buku Petunjuk Trainer dengan baik dan sesuai dengan tah	4	4	4	400	100	Praktis
3	Tahapan Kegiatan Pelatihan (Syntax) berjalan sesuai dengan Panduan Pada Buku Mo	4	4	4	400	100	Sangat Praktis
4	Materi Pembelajaran pada Buku Peserta sesuai dengan Kebutuhan Peserta	4	4	4	400	100	Sangat Praktis
5	Lembaran Evaluasi pada Buku Peserta telah sesuai dengan tujuan Pelatihan	4	4	4	400	100	Sangat Praktis
6	Lembaran Evaluasi pada Buku Peserta sesuai dengan apa yang hendak diukur	4	4	4	400	100	Sangat Praktis
7	Kemasan Buku Trainer dan Buku Peserta Praktis digunakan	3	3	4	300	75	Praktis
8	Aspek bahasa yang ada pada Buku Peserta mudah dipahami oleh Peserta	4	4	4	400	100	Sangat Praktis
9	Alokasi waktu sesuai dengan yang direncanakan	3	3	4	300	75	Praktis
Jumlah		34	34				
RATA RATA						**94,4**	**SANGAT PRAKTIS**

Lampiran 33

PENGOLAHAN DATA PRAKTIKALITAS (B.3) OLEH TRAINER MENURUT MOMEN KAPPA

No	Item	Penilai 1	Jumlah	Maksimum	P0	(A)	pe	1-pe	p0-pe	K	Kriteria
1	Tujuan pembelajaran telah sesuai dengan materi kegiatan belajar	4	4	4	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
2	Trainer bisa menggunakan Buku Petunjuk Trainer dengan baik dan sesuai dengan tahapan Pelatihan	4	4	4	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
3	Tahapan Kegiatan Pelatihan (Syntax) berjalan sesuai dengan Panduan Pada Buku Model	4	4	4	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
4	Materi Pembelajaran pada Buku Peserta sesuai dengan Kebutuhan Peserta	4	4	4	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
5	Lembaran Evaluasi pada Buku Peserta telah sesuai dengan tujuan Pelatihan	4	4	4	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
6	Lembaran Evaluasi pada Buku Peserta sesuai dengan apa yang hendak diukur	4	4	4	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
7	Kemasan Buku Trainer dan Buku Peserta Praktis digunakan	3	3	4	0,75	1	0,25	0,75	0,5	0,67	Tinggi
8	Aspek bahasa yang ada pada Buku Peserta mudah dipahami oleh Peserta	4	4	4	1	0	0	1	1	1,00	Sangat Tinggi
9	Alokasi waktu sesuai dengan yang direncanakan	3	3	4	0,75	1	0,25	0,75	0,5	0,67	Tinggi
Jumlah		34	34								
RATA RATA										**0,93**	**SANGAT TINGGI**

Lampiran 34

PENGOLAHAN DATA PRAKTIKALITAS (B.3) OLEH 15 ORANG PESERTA MENURUT PERSENTASE

No	Item	Penilai 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah	Maks	x100	Σ	Kriteria
1	Tujuan pembelajaran telah sesuai dengan materi kegiatan belajar	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	60	5900	98,33	Sangat Praktis
2	Trainer bisa menggunakan Buku Petunjuk Trainer dengan baik dan sesuai dengan tahapan Pelatihan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57	60	5700	95,00	Sangat Praktis
3	Tahapan Kegiatan Pelatihan (Syntax) berjalan sesuai dengan Panduan Pada Buku Model	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	6000	100,00	Sangat Praktis
4	Materi Pembelajaran pada Buku Peserta sesuai dengan Kebutuhan Peserta	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59	60	5900	98,33	Sangat Praktis
5	Lembaran Evaluasi pada Buku Peserta telah sesuai dengan tujuan Pelatihan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	6000	100,00	Sangat Praktis
6	Lembaran Evaluasi pada Buku Peserta sesuai dengan apa yang hendak diukur	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	6000	100,00	Sangat Praktis
7	Kemasan Buku Trainer dan Buku Peserta Praktis digunakan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	6000	100,00	Praktis
8	Aspek bahasa yang ada pada Buku Peserta mudah dipahami oleh Peserta	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	57	60	5700	95,00	Praktis
9	Alokasi waktu sesuai dengan yang direncanakan	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58	60	5800	96,67	Sangat Praktis
Jumlah		36	36	35	36	36	35	35	35	35	34	36	35	36	35	35	530				
RATA RATA																				**98,15**	**SANGAT PRAKTIS**

Lampiran 35

PENGOLAHAN DATA PRAKTIKALITAS (B.3) MENURUT MOMEN KAPPA DARI 15 ORANG PESERTA

No	Item	Penilai 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jml	maks	P0	(A)	pe	1-pe	p0-pe	K	Kriteria
1	Tujuan pembelajaran telah sesuai dengan materi kegiatan belajar	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	60	0,983	1	0,017	0,983	0,97	0,98	Sangat Tinggi
2	Trainer bisa menggunakan Buku Petunjuk Trainer dengan baik dan sesuai dengan tahapan Pelatihan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57	60	0,95	3	0,05	0,95	0,90	0,95	Sangat Tinggi
3	Tahapan Kegiatan Pelatihan (Syntax) berjalan sesuai dengan Panduan Pada Buku Model	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	1,00	0	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
4	Materi Pembelajaran pada Buku Peserta sesuai dengan Kebutuhan Peserta	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	60	0,983	1	0,017	0,983	0,97	0,98	Sangat Tinggi
5	Lembaran Evaluasi pada Buku Peserta telah sesuai dengan tujuan Pelatihan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	1,00	0	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
6	Lembaran Evaluasi pada Buku Peserta sesuai dengan apa yang hendak diukur	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	1,00	0	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
7	Kemasan Buku Trainer dan Buku Peserta Praktis digunakan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60	1,00	0	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
8	Aspek bahasa yang ada pada Buku Peserta mudah dipahami oleh Peserta	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57	60	0,95	3	0,05	0,95	0,90	0,95	Sangat Tinggi
9	Alokasi waktu sesuai dengan yang direncanakan	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58	60	0,967	2	0,033	0,967	0,93	0,97	Sangat Tinggi
Jumlah		36	36	35	36	36	35	35	35	35	34	36	35	36	35	35	530								
RATA RATA		4	4	3,9	4	4	3,9	3,9	3,9	3,9	3,8	4	3,9	4	3,9	3,9								**0,98**	**SANGAT TINGGI**

Lampiran 36

PENGOLAHAN DATA PRAKTIKALITAS (B.4) OLEH OBSERVER MENURUT PERSENTASE

No	Item	Penilai		Jumlah	Maksimum	x100	ε	Kriteria
		1	2					
1	Tim PRA Memahami Tujuan Pembelajaran di Dalam Proses Pelatihan	4	4	8	8	800	100	Sangat Praktis
2	Trainer Memahami Petunjuk Pelaksanaan Pelatihan	4	3	7	8	700	87,5	Sangat Praktis
3	Tim PRA Menuntaskan Tiap Tahapan Proses Yang Ada Selama Proses Pelatihan	4	4	8	8	800	100	Sangat Praktis
4	Tim PRA Aktif Selama Proses Pelatihan	4	4	8	8	800	100	Sangat Praktis
5	Tim PRA Mampu Menjawab Setiap Pertanyaan Yang Diajukan Trainer	3	4	7	8	700	87,5	Sangat Praktis
6	Tim PRA Mampu Mengisi Lembaran Evaluasi Pada Buku Peserta	4	4	8	8	800	100	Sangat Praktis
7	Tim PRA Memahami Bahasa Yang Ada di Dalam Buku Peserta	4	3	7	8	700	87,5	Sangat Praktis
8	Tim PRA Menuntaskan Proses Pelatihan Sesuai Alokasi Waktu Yang Direncanakan	4	4	8	8	800	100	Sangat Praktis
Jumlah		31	30					
RATA RATA		3,9	3,8				**95,3**	**SANGAT PRAKTIS**

Lampiran 37

PENGOLAHAN DATA PRAKTIKALITAS(B.4) OLEH OBSERVER MENURUT MOMEN KAPPA

No	Item	Penilai		Jumlah	Maksimum	P0	(A)	pe	1-pe	p0-pe	K	Kriteria
		1	2									
1	Tim PRA Memahami Tujuan Pembelajaran di Dalam Proses Pelatihan	4	4	8	8	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
2	Trainer Memahami Petunjuk Pelaksanaan Pelatihan	4	3	7	8	0,88	1,00	0,13	0,88	0,75	0,86	Sangat Tinggi
3	Tim PRA Menuntaskan Tiap Tahapan Proses Yang Ada Selama Proses Pelatihan	4	4	8	8	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
4	Tim PRA Aktif Selama Proses Pelatihan	4	4	8	8	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
5	Tim PRA Mampu Menjawab Setiap Pertanyaan Yang Diajukan Trainer	3	4	7	8	0,88	1,00	0,13	0,88	0,75	0,86	Sangat Tinggi
6	Tim PRA Mampu Mengisi Lembaran Evaluasi Pada Buku Peserta	4	4	8	8	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
7	Tim PRA Memahami Bahasa Yang Ada di Dalam Buku Peserta	4	3	7	8	0,88	1,00	0,13	0,88	0,75	0,86	Sangat Tinggi
8	Tim PRA Menuntaskan Proses Pelatihan Sesuai Alokasi Waktu Yang Direncanakan	4	4	8	8	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	Sangat Tinggi
Jumlah		31	30									
RATA RATA		3,9	3,8								**0,95**	**SANGAT TINGGI**

Lampiran 38

Hasil Nilai Pre Test dan Post Test 30 Orang Peserta Pelatihan PRA

Peserta	Hasil Pre tes	Hasil Postes
1	50	94
2	55	85
3	70	80
4	68	90
5	64	84
6	66	83
7	56	90
8	70	86
9	55	90
10	60	84
11	68	88
12	64	80
13	77	86
14	64	88
15	70	80
16	56	94
17	68	89
18	79	79
19	87	88
20	65	91
21	69	80
22	45	84
23	55	88
24	66	84
25	77	88
26	56	99
27	35	98
28	55	90
29	68	88
30	80	85
Jumlah	**1918**	**2613**
Rata Rata	**63,93**	**87,10**

Lampiran 39

Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

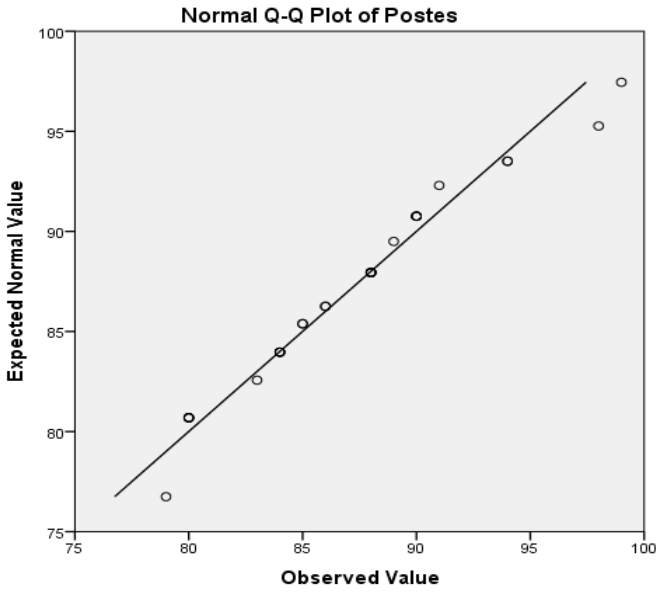
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pretes	30	63.9333	10.96054	35.00	87.00
Postes	30	87.1000	5.07428	79.00	99.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pretes	Postes
N		30	30
Normal Parameters[a,b]	Mean	63.9333	87.1000
	Std. Deviation	10.96054	5.07428
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.117
	Positive	.123	.117
	Negative	-.136	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.744	.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.638	.805

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 40

Hasil Uji Homogenisitas

Test of Homogeneity of Variances

Hasil

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
10.058	1	58	.074

ANOVA

Hasil

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8050.417	1	8050.417	110.369	.000
Within Groups	4230.567	58	72.941		
Total	12280.983	59			

Lampiran 41

Hasil Uji Independent t Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Pretes	63.9333	30	10.96054	2.00111
	Postes	87.1000	30	5.07428	.92643

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Pretes & Postes	30	-.499	.005

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Pretes - Postes	-23.16667	14.19102	2.59091	-28.46568	-17.86765	-8.942	29	.000

Lampiran 42

Foto Foto Dokumentasi Pelatihan



Kegiatan FGD : Pengembangan
Model PE-ADI Untuk Pelatihan
Pesantren Ramah Anak
Selasa, 4 Juni 2024



Kegiatan Uji Praktikalitas
Pelatihan Model PE-ADI Untuk Tim PRA
Di Pesantren Terpadu Serambi Mekkah
Padangpanjang
Tanggal 14 s.d 15 juni 2024



Peserta Pelatihan Model PE-ADI
Untuk Tim PRA
Pada Uji Praktikalitas



Kegiatan Uji Efektifitas
Di Aula Kemenag Kota Padangpanjang
Tanggal 11 s.d 12 Juli 2024



Kegiatan MOU FTIK UIN Bukittinggi dengan
Kementerian Agama Kota padangpanjang,sebagai
Tindak lanjut dari hasil penelitian:
Tanggal 30 Juli 2024

Lampiran 46

Dokumentasi Pelaksanaan Pelatihan Model PE-ADI Terhadap Tim PRA Se Kota Padangpanjang Dan MOU FTIK UIN Bukittinggi Dengan Kemenag Kota Padangpanjang







Lampiran 47

Transkrip Wawancara

1. **Wawancara Pertama** :

Informan : Ustadz Rahmat Hidayat, S.Pd.
Jabatan / Profesi : Guru Pesantren
Waktu : Hari Senin 20 Oktober 2023
Tempat : Di Pondok Pesantren Thawalib Putra Padang Panjang.

Pewawancara : "Assalamu 'Alalikum, Ustadz. Selamat Pagi"
Informan : "Alaikumussalam, Pak. Selamat Pagi juga. Ada yang bisa dibantu pak ?"
Pewawancara : "Maaf mengganggu Ustadz. Saya, Albert. Sedang melakukan penelitian untuk disertasi di UIN Bukittinggi. Jadi dalam penelitian ini, saya membutuhkan informasi dari Ustadz selaku guru di pesantren. Bisa kah saya meminta waktu Ustadz sebentar untuk melakukan wawancara ?"
Informan :"Oh silakan Pak. Tak masalah, kebetulan saya belum lagi masuk kelas. Jadi kita ada waktu untuk itu. Disertasi Bapak tentang apa nih Pak ?"
Pewawancara :"Tentang Pesantren Ramah Anak, Ustadz.
Jadi bagaimana agar pesantren ramah anak ini bisa terwujud dimulai dari pembekalan terhadap tim pengembang PRA yang ada di pesantren tersebut. Pembekalan yang dimaksud adalah pelaksanaan pelatihan yang akan diterima oleh tim, sehingga tim itu benar benar bisa melakasnakan program PRA di pesantren di mana mereka berada."Begitulah intinya, Ustandz. Jadi saya berharap dapat beberapa informasi dari Ustadz yang bisa melandasi atau melatarbelakangi penelitian saya itu, Ustadz"
Informan : "Ooo saya paham, Pak. Memang itu perlu dikaji Pak, karena kita menyadari bahwa pesantren ramah anak itu merupakan hal yang penting" ."Apalagi kita memahami itu juga merupakan program dari pemerintah pusat".Jadi apa kira kira yang bisa saya jelaskan?" Atau Bapak saja yang bertanya, lalu saya jawab jika saya bisa menjawabnya."
Pewawancara : "Ya, begitu saja, Ustadz. Agar lebih efektif, saya ajukan pertanyaan, dan mohon Ustadz menjawabnya"
Informan : "Ya, silakan, Pak"
Pewawancara : "Selama ini, sepengetahuan ustadz, adakah terjadi kekerasan di pesantren ustadz ini?

Informan : "Kekerasan yang dikatakan kekerasan ini sulit juga saya menjelaskannya ustadz. Tapi kalau seorang santri mendorong santri lain, atau mengejek sesama santri, itu memang ada"
"Apakah itu dapat dianggap sebagai kekerasan atau tidak, saya tidak tahu, Pak"

Pewawancara : "Jadi setahu ustadz, yang terjadi Cuma itu saja kan?"
"Tidak adakah, maaf Ustadz, kekerasan fisik yang dilakukan oleh guru ke santrinya?"

Informan : "Ooo kalau yang itu, di sini tidak ada Pak"

Pewawancara : "Jadi kesimpulannya, memang ada hal hal yang bersifat kekerasan sesama santri kan Ustadz?."
"Seperti yang Ustadz sampaikan tadi, bahwa ada santri yang mendorong santri lainnya, tapi perbuatan itu, tidak berakibat fatal, benarkan Ustadz?"

Informan : "Iya, Pak."

Pewawancara : "Baiklah Ustadz, terima kasih waktunya. Jadi menurut saya, walaupun belum berakibat fatal, tapi kita harus mengantisipasi agar tidak terjadi yang lebih dari itu ke depannya"

Informan : "Oo iya, Pak. Benar itu"
"Kita harus mencegahnya sedari dini, makanya program PRA ini memang penting untuk dilaksanakan"

Pewawancara : "Baik lah Ustadz. Sekali lagi terima kasih, saya mohon pamit dulu ya Ustadz"

Informan : "Ya sama sama Pak. Silakan, Pak"

2. **Wawancara Kedua** :
Informan: Ustadzah Yuli Fani, S.Pd,
Jabatan / Profesi : Guru Pesantren
Waktu : Hari Senin 20 Oktober 2023
Tempat : Di Pondok Pesantren Thawalib Putri Padang Panjang

Pewawancara : "Assalamu 'Alalikum, Ustadzah. "

Informan : "Alaikumussalam, Pak. Apa Kabar, Pak ?"

Pewawancara : "Maaf mengganggu Ustadzah. Nama Saya, Albert" "Saya Mahassiswa di UIN Bukittinggi. Tujuan saya menemui Ustadzah ini berkaitan dengan disertasi yang akan saya susun, tentang Pesantren Ramah Anak. Jadi, saya membutuhkan informasi dari Ustadzah selaku guru di pesantren. Mohon kesediaan dan waktunya ya Dzah"

Informan : "Oh iya, Pak. Silakan, apa yang Bapak mau tanyakan?'

Pewawancara : "Selama Ustadzah mengajar di sini, adakah kasus kekerasan sesama santri terjadi, dzah?"

Informan : "Kalau kekerasan yang mengakibatkan hal yang fatal, seperti cidera yang mesti dirawat di Rumah Sakit apalagi sampai korban jiwa seperti yang viral terjadi di beberapa pesantren, belum pernah Pak"

"Tapi kalau sekedar ejekan, cemooh dan perbuatan fisik berupa saling dorong dan memukul yang tidak mencelakai memang ada, misalnya memukul bahu temannya"

Pewawancara : "Jadi dapat disimpulkan bahwa memang masih terjadi peristiwa kekerasan yang walaupun belum berakibat fatal, kan dzah ?"

Informan : "Ya, kira kira begitu. Namanya juga anak anak, Pak. Kadang mereka bercanda dan itu kelewatan tanpa disadarinya. Tapi kami sebagai guru tetap waspada akan hal itu, Pak"

Pewawancara : "Oo Saya yakin itu Dzah"

"Apalagi nilai nilai pesantren pada dasarnya juga telah menanamkan nilai ramah anak juga. Bukan hal yang baru bagi ustadz dan ustadzah pesantren ramah anak ini, bukan?"

Informan : "Iya, benar Pak"

"Kami juga telah memiliki Tim Pengembang Pesantren Ramah Anak, di sini. Itulah bukti kami komitmen untuk melaksanakan PRA, Pak"

Pewawancara : "Baguslah Dzah, kalau begitu. Memang tujuan dari penelitian saya ini nantinya menghasilkan model pelatihan untuk Tim PRA ini, agar lebih efektif bagi Tim PRA melaksanakan program PRA di pesantren masing masing"

Informan : "MaSyaa Allah, bagus itu Pak. Terus terang, kami di Tim Pengembang PRA ini belum butuh mendapatkan pelatihan untuk itu. Semoga sukses ya Pak"

Pewawancara : "Aamiin. Terima Kasih, Dzah. Saya kira sudah cukup itu saja dulu Ustadzah. Artinya memang ada tindakan kekerasan atau potensi terjadinya kekerasan di pesantren selama ini. Sementara itu, tim PRA pun belum pernah menerima pelatihan untuk bagaimana melaksanakan PRA di pesantern masing masing, begitu kan dzah?"

Informan : "Iya, Pak. Begitulah kenyataannya"

Pewawancara ; "Terima kasih, dzah. Hal ini penting bagi saya untuk melandasi riset saya ini nantinya. Sekali lagi terima kasih ya Dzah, Assalamu alaikum"

Informan : "Sama sama, Pak, Alaikumussalam"

3. **Wawancara Ketiga** :
   Informan: Ustadz Zulfadli, S.PdI,
   Jabatan / Profesi : Guru Pesantren
   Hari Rabu 25 Oktober 2023
   di Pesantren Serambi Mekkah Padang Panjang.

Pewawancara :	"Assalamu 'Alalikum, Ustadz.i"
Informan :	"Alaikumussalam, Ustadz. Ada yang bisa dibantu Ustadz?"
Pewawancara :	"Maaf mengganggu Ustadz. Saya sedang melakukan penelitian untuk disertasi di UIN Bukittinggi, tentang pelaksanaan PRA di pesantren, di mana saya ingin mendapatkan informasi terkait tentang keberadaan Tim PRA di pesantren." "Apakah sudah ada dibentuk, dan lantas bagaimana proses pelatihan yang mereka terima selama ini, dan bagaimana pula realisasinya di lapangan" "Jadi, saya meminta waktu Ustadz sebentar untuk melakukan wawancara ?"
Informan :	"Oh silakan ust Albert, ndak masalah" "Tentang Tim Pengembang PRA seperti ust ketahuii memang sudah ada di pesantren kita ini dibentuk, Pak. "Tapi tentang pelaithan, baru kemaren itu dan sebelumnya ada tapi hanya sosialisasi saja. Dan itupun tak melibatkan semua anggota tim yang ada dari seluruh pesantren" "Jadi bisa dikatakan bahwa pelatihan itu tidak optimal sehingga implementasi PRA di lapangan pun saya kira tidak efektif juga akhirnya"
Pewawancara :	"Memang itu yang jadi tujuan dari riset saya, ustadz. Nantinya akan mengemas sebuah model pelatihan PRA yang mana diharapkan bisa memaksimalkan kompetensi tim PRA tersebut"
Informan :	"Ooo begitu ya Ust" "Memang ada sekali dulu Tahun 2020 diadakan sosialisasi dari Kemenag kepada tim, tapi tim hanya membawa buku pedoman pelaksanaan saja pulang, Pak. Sedangkan secara teknis apa yang akan dilakukan di pesantren setelah pelatihan, mereka juga tidak tahu"
Pewawancara :	"Oh ya, Ustadz, saya paham"

"Rasanya sementara ini itu saja sudah cukup bagi saya, Ustadz. Terima kasih banyak atas waktunya, Ustadz"

Informan : "Ya, sama sama, Ust. Alaikumussalam. Saya doakan semoga cepat selesai disertasinya nanti, Ust "

Pewawancara : "Aamiin, terima kasih banyak ustadz"

4. Wawancara Ke Empat

Informan : Resmita, S.Pd.,M.Si
Jabatan / Profesi : Guru Pesantren
Hari / Tanggal : Rabu 25 Oktober 2023
Tempat : Di Pondok Pesantren Serambi Mekkah.

Pewawancara : "Assalamu 'Alalikum, Ustadzah. "

Informan : "Alaikumussalam, Ustadz. Ada Kabar apa nih ust Albert ?"

Pewawancara : "Maaf mengganggu Ustadzah, kan saya sedang akan menyusun disertasi tentang Pesantren Ramah Anak, jadi saya butuh beberapa informasi dari guru di pesantren. Dalam hal ini saya bermaksud melakukan wawancara dengan ustadzah."

Informan : "Oh silakan Ust, silakan, mau tanya apa Ust ?"

Pewawancara : "Begini, kan tim PRA sudah ada dibentuk di sini kan, jadi saya mau bertanya, sejauh apakah kompetensi tim ini dalam melaksanakan program PRA menurut Ustadzah ?"

Informan : "Ooo, gimana ya, selama ini kan kita sama sama tahu USt, bahwa Program PRA belum bisa dikatakan berjalan optimal"

Pewawancara : "Oh begitu ya Dzah."
"Menurut Ustadzah selaku ketua tim, apakah pelatihan yang telah diterima Tahun 2020 itu ada manfaatnya guna kesuksesan pelaksanaan program PRA ?"

Informan : "Waduh Ust, saya tidak mau nyebut itu sebagai pelatihan, karena yang ada Cuma sosialisasi saja. Lalu kami diberi buku pedoman pelaksanaan PRA tapi secara teknis kami tidak dilatih untuk menerapkannya di pesantren masing masing, Pak"

Pewawancara : "Ooo jadi tidak ada buku materi diberikan, Dzah?"

Informan : "Tidak ada, Ust"

Pewawancara : "Bagi saya, informasi ini saja sudah cukup saat ini dzah, saya ucapkan terima kasih ya dzah".

Informan ; "Sama sama Ust Albert"

5. **Wawancara Ke Lima** :
   Informan : Rifaldi
   Jabatan / Profesi : Wali Murid / ASN
   Hari / Tanggal : Kamis 26 Oktober 2023
   Tempat : Di Diniyah Putri Padang Panjang

Pewawancara :	"Assalamu 'Alalikum, Selamat Pagi, Pak Rifaldi"
Informan :	"Alaikumussalam, Pak Albert. Selamat Pagi juga. Ada yang bisa dibantu pak ?"
Pewawancara :	"Maaf mengganggu Pak, saya kebetulan sedang melakukan penelitian untuk disertasi di UIN Bukittinggi, tentang pelaksanaan PRA di pesantren, di mana saya ingin mendapatkan informasi terkait tentang masih adakah terjadi kekerasan baik fisik maupun lisan di pesantren." "Kebetulan, anak Bapak kan sekolah di pesantren Diniyah Putri, makanya saya butuh informasi dari Bapak" "Ini hanya untuk kepentingan riset, Pak, bukan untuk dipublish dan diviralkan, jadi Bapak tidak usah khawatir dengan jawaban Bapak"
Informan :	"Oh gitu ya Pak." "Bagaimana ya saya jawabnya, karena saya kan tidak setiap hari mengamati pesantren di mana anak saya sekolah, tapi secara umum dari pengaduan anak saya memang masih saja terjadi bully atau walaupun tidak berakibat fatal, Cuma itu cukup mengkhawatirkan juga, Pak."
Pewawancara :	"Memang itu yang saya maksud Pak" "Walaupun tidak fatal tapi potensi ke arah itu kan tidak bisa kita diamkan saja" "Jadi pemerintah melalui Kemenag kan telah mencangkan program Pesantren Ramah Anak nih Pak. Diharapkan dengan adanya program ini maka tindakan kekerasan fisik atau lisan tidak terjadi lagi ke depannya, Pak"
Informan :	"Ooo begitu ya Pak, baguslah kalau memang demikian" "Saya kira walau pun kekerasan yang ada sekarang bisa berupa lisan saja, atau sesama santri berkelahi dan memang pernah ada tindakan seorang santri memukul bahu temannya, dan itu menurut saya seharusnya tidak terjadi"
Pewawancara :	"Benar Pak, semoga ke depan tidak terjadi lagi" "Apakah ada yang bisa bapak tambahkan ?"
Informan :	"Ya, Cuma itu saja Pak. Artinya saya tidak menyebutkan siapa orangnya, tapi hal itu memang masih terjadi, Pak"

Pewawancara : "Ya, Pak. Rasanya itu saja sudah cukup Pak, saya ucapkan terima kasih ya Pak"

Informan : "Sama sama Pak"

6. Wawancara Ke Enam :

Informan : Sri

Jabatan / Profesi : Wali Murid / Ibu Rumah Tangga

Hari / Tanggal : Kamis 26 Oktober 2023

Tempat : Di Diniyah Putri Padang Panjang.

Pewawancara : "Assalamu 'Alalikum, Bu Sri. Bagaimana Kabar?"

Informan : "Alaikumussalam, Pak Albert. Alhamdulillah baik, Pak Albert sendiri bagaimana kabarnya ?

Pewawancara : "Alhamdulillah, baik juga Bu Sri"

"Jadi saya minta waktu Bu Sri sebentar mau wawanara nih, terkait dengan rencana disertasi saya tentang pesantren ramah anak, Bu Sri"

"Bersediakan Bu Sri ?"

Informan : "Oh In syaa Allah Pak, tidak masalah. Soal apa yang Bapak mau tanyakan? Kalau saya tahu akan saya jawab tapi kalau saya tidak tahu, maaf ya Pak tentu saya tak bisa ngasih jawaban"

Pewawancara : "Cuma masalah anak anak di pesantren kok Bu Sri"

"Anak kita kana da di pesantren, jadi saya mau dapat informasi apakah masih ada peristiwa kekerasan baik itu fisik atau lisan di sesama mereka di pesantren, Bu Sri ?"

Informan : "Ooo kalau itu memang sulit kayaknya ditiadakan, Pak. Ini maaf ya Pak, buktinya masih ada kok perkelahian sesama mereka di sana"

"Memang sih belum ada yang fatal kalau di pesantren ini, Cuma kita kan khwatir juga jadinya mana tahu nasib apes, tiba giliran anak kita yang jadi korban"

Pewawancara : "Benar Bu Sri. Kita berharap depan tidak terjadi lagi"

Informan : "Ya, Cuma itu saja Pak. Artinya saya tidak menyebutkan siapa pelaku dan kapan terjadi, tapi memang anak saya pernah bercerita ke saya. Tak ingat kapannya lagi"

Pewawancara : "Ya, tidak apa apa Bu Sri. Rasanya itu saja sudah cukup dan saya ucapkan terima kasih banyak banyak pada Bu Sri ya"

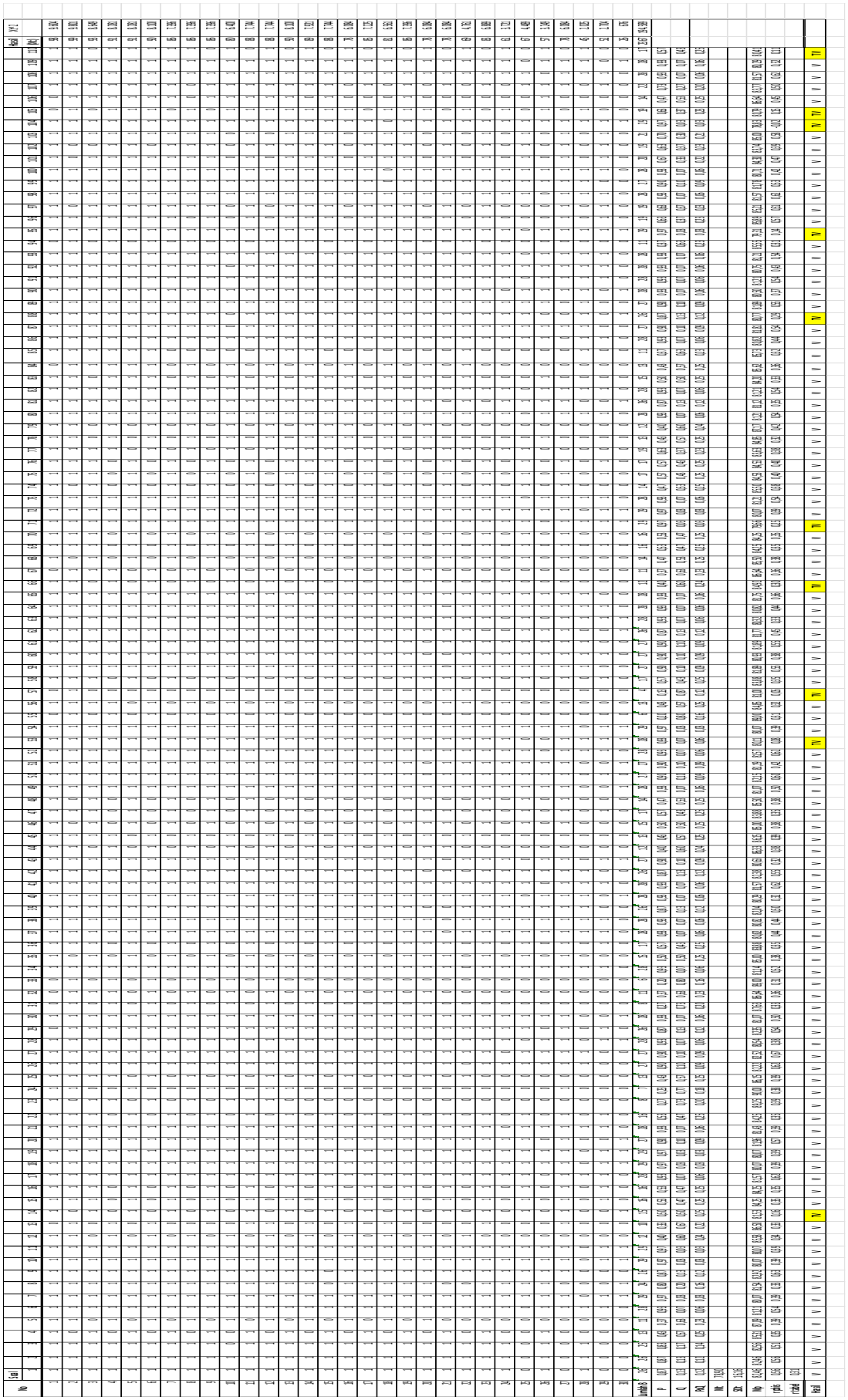
Informan : "Sama sama Pak"

7. Wawancara Ke Tujuh :

Informan : Syafni
Jabatan / Profesi : Wali Murid / ASN
Hari / Tanggal : Kamis 26 Oktober 2023
Tempat : Di Diniyah Putri Padang Panjang

Pewawancara :	"Assalamu 'Alalikum, Bu Syafni, selamat siang, Bagaimana Kabar Bu ?"
Informan :	"Alaikumussalam, Pak Albert. Alhamdulillah sehat dan baik, Ada apa ni Pak Albert ?"
Pewawancara :	"Ini Bu, saya mau wawancara sedikit dengan Ibu, tentang kondisi bagaimana tentang terjadinya kekerasan di pesantren, di tempat anak kita sekolah nih Bu." "Saya minta waktu Bu Syafni sebentar" "Bersediakan Bu ?"
Informan :	"Oh In syaa Allah Pak, tidak masalah" "Tapi saya kan bukan guru Pak, apa yang bisa saya jawab nih ?"
Pewawancara :	"Ibu kan wali murid. Artinya anak ibu kan setidaknya pernah ngasih tahu Ibu atau katakanlah menceritaka atau mengadu perihal yang terjadi di sekolahnya"
Informan :	"Ooo kalau itu memang pernah dia cerita, tapi saya tidak ingat lagi kapan terjadi dan siapa pelakunya" "Saya takut juga sulit nih pak, nanti viral pula"
Pewawancara :	"Tidak, Bu. Ini kan Cuma buat keperluan akademis, tak usah Ibu takut" "Lagi pula, Ibu kan tidak nyebutkan orangnya"
Informan :	"Ya, Cuma itu saja Pak. Artinya saya tidak menyebutkan siapa pelaku dan kapan terjadi, tapi memang anak saya pernah bercerita ke saya, ia pernah didorong oleh temannya". "Belum lagi cemooh sesama mereka, itu pun sering terjadi. Menurut saya itu sulit dihilangkan, Pak"
Pewawancara :	"Ya, memang sulit dihilangkan tapi upaya pemerintah sebenarnya sudah ada Bu, melalui program PRA, dan mudah mudahan ke depan tidak tejradi lagi" "Saya kira wawancara kita ini sudah cukup untuk saat ini, Bu. Atau apakah ada yang akan Ibu tambahkan ?"
Informan :	"Tidak ada lagi Pak"
Pewawancara :	"Kalau begitu Terima kasih banyak ya, Bu"
Informan :	"Sama sama Pak"

Lampiran 48



Lampiran 49

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
4	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
6	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
8	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
10	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
12	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
14	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
15	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
16	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
17	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
18	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
20	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
21	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
22	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0
23	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
24	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1
25	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1
26	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1
27	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
28	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
29	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
30	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Jumlah B	26	26	25	13	11	28	29	24	26	29	29	12	10	16	16	28	29	29	27	28	16	8	7	13	27	27	28	26	28	8	11	6	28
Varian	**0,12**	0,12	0,14	0,254	0,24	0,064	0,033	0,166	0,12	0,033	0,033	0,248	0,23	0,257	0,257	0,064	0,033	0,033	0,093	0,064	0,257	0,2023	0,185	0,254	0,093	0,093	0,064	0,12	0,064	0,202	0,24	0,166	0,064

No	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	54	55	56	58	59	60	61	62	63	64	65	67	68	69	70	72
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
6	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
8	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
10	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
12	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
14	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
16	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
18	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
20	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
21	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1
22	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1
24	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
25	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
26	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
28	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0
29	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1
30	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Jumlah B	15	17	28	28	26	28	28	26	27	12	13	15	17	14	28	27	27	28	29	6	13	17	27	27	27	26	28	28	28	11	14	16	16	29
Varian	0,259	0,254	0,064	0,064	0,12	0,064	0,064	0,12	0,093	0,248	0,254	0,259	0,254	0,257	0,064	0,093	0,093	0,064	0,033	0,166	0,254	0,254	0,093	0,093	0,093	0,12	0,064	0,064	0,064	0,24	0,257	0,257	0,257	0,033

No	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	89	90	91	92	93	94	96	97	98	99	100	101	102	103	106	107	108	109	Hasil (Xt)
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	90
2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	90
3	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	87
4	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	83
5	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	83
6	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	82
7	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79
8	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	78
9	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80
10	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	73
11	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	81
12	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	80
13	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	83
14	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	81
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	81
16	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	70
17	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	79
18	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	74
19	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79
20	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	69
21	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	71
22	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	61
23	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	77
24	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	53
25	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	63
26	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	53
27	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	73
28	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	38
29	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	48
30	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	20
Jumlah B	28	14	17	17	19	13	12	28	26	28	15	13	11	28	27	27	28	28	28	28	11	19	19	28	27	28	20	19	21	14	22	28	28	2159
Varian	0,064	0,257	0,254	0,254	0,24	0,254	0,248	0,064	0,12	0,064	0,259	0,254	0,24023	0,064	0,093	0,093	0,064	0,064	0,064	0,064	0,24	0,24	0,24	0,064	0,093	0,064	0,23	0,24	0,217	0,257	0,202	0,064	0,064	**251,55**

Jumlah Var But	14,95
Jumlah Var Tot	251,55
r11	0,950
Reliabilitas	ST

LIABILITAS CRONBACH ALFA

Koef Reliabilita	Interpretasi
0.95	ngat Reliabel

Kategori Koef Reliabilitas Guilford

0,80 <= r11 <= 1,00 : ST (Sangat Tinggi)
0,60 <= r11 <= 0,80 : T (Tinggi)
0,40 <= r11 <= 0,60 : R (Rendah)
0,20 <= r11 <= 0,40 : R (rendah)
0,00 <= r11 <= 0,20 : SR (Sangat Rendah)

Albert

PELATIHAN PESANTREN RAMAH ANAK (PRA) MODEL PE-ADI

Pemahaman-Eksplorasi-Aktualisasi-Demonstrasi-Improvisasi

MODEL PELATIHAN









Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

KATA PENGANTAR

Dengan Rahmat Allah SWT Buku Pelatihan Pesantren Ramah Anak dengan menggunakan Model PE-ADI ini selesai disusun. Buku ini merupakan produk dari disertasi yang berjudul "Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi PE-ADI Untuk Tim Pengembang Pesantren Ramah Anak (PRA)".

Sistematika isi buku ini terdiri dari 4 (empat) bab. Bab I adalah pendahuluan yang diikuti dengan Bab II tentang Landasan Teoritis, Yuridis dan Empiris Pengembangan Model. Bab III tentang Konsep dan Aplikasi Model PE-ADI yang diakhiri dengan Bab IV Penutup.

Semoga Buku ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Albert, 2024

ISBN 978-623-8646-61-6
9 786238 646616

DAFTAR ISI

Kata Pengantar i
Daftar Isi ii
Daftar Tabel iii
Daftar Gambar iii

BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Pengembangan Model 1
1. Pelatihan Sebagai Pendidikan Non Formal 2
2. Perkembangan Model Pelatihan 4
3. Model Pelatihan Berbasis Kompetensi 4
4. Tim Pesantren Ramah Anak (PRA) 5
5. Pelaksanaan Pelatihan PRA Yang Ada Selama Ini 6
B. Landasan Filosofis Pengembangan Model 7
C. Tujuan Pengembangan Model 9

BAB II. LANDASAN TEORITIS, YURIDIS DAN EMPIRIS
A. Landasan Teoritis 10
B. Landasan Yuridis 13
1. UUD Tahun 1945 13
2. UU No 20 Tahun 2003 15
3. UU No 18 Tahun 2019 18
4. Pedoman Pesantren Ramah Anak (PRA) I 19
5. Pedoman Pesantren Ramah Anak (PRA) II 20
C. Landasan Empiris 21

BAB III. KONSEP DAN APLIKASI MODEL PE-ADI
A. Definisi Model PE-ADI 26
B. Tujuan Model PE-ADI 26
C. Spesifikasi Model PE-ADI 26
1. Karakteristik Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) 26
2. Spesifikasi PBK Model PE-ADI 30
3. Materi Pelatihan Dalam Model PE-ADI 35
4. Hubungan Tahapan PE-ADI dengan Taksonomi C1 – C6 36
5. Prasyarat dan Syarat 38
6. Peran Pelatih 38
7. Tujuan Akhir 39
8. Kompetensi Yang Hendak Dicapai 42

D. Delineasi Ranah Peran Dalam Model PE-ADI 42
E. Pemodelan Langkah PE-ADI 44
F. Komponen Model PE-ADI 45
1. Sintak 45
2. Prinsip Reaksi 46
3. Sistem Sosial 49
4. Sistem Pendukung 51

BAB IV. PENUTUP
A. Kesimpulan 53
B. Saran 53

GLOSARIUM **54**
DAFTAR PUSTAKA **59**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hubungan tahapan PE-ADI dengan *Coaching Outcomes* *41*

Tabel 3.2 Prinsip Reaksi Model PBK PE-ADI *46*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Pelatihan dan Pembelajaran *3*

Gambar 1.2 Bagan pelatihan Model PE-ADI *8*

Gambar 2.1 Pelaksanaan Proses Pelatihan Berorientasi Tujuan *23*

Gambar 3.1. Hirarki Pengetahuan 32

Gambar 3.2 Skematis Hubungan Tahapan PE-ADI dengan Taksonomi C1-C6 36

Gambar 3.3 Delineasi Ranah Tugas dalam Model PE-ADI *43*

Gambar 3.4 Pemodelan tahapan Model PE-ADI *44*

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Pengembangan Model

Selama ini model pelatihan belum banyak berkembang. Berbeda dengan model pembelajaran yang hampir setiap tahun bertambah jumlahnya karena perkembangan dan pengembangan model pembelajaran senantiasa ada. Setiap lahir doktor pendidikan dari universitas, biasanya melahirkan suatu model pembelajaran. Bisa kita bayangkan pertambahan jumlah model pembelajaran tiap tahunnya.

Perkembangan jumlah model pembelajaran yang kian bertambah ini dapat dipahami, karena proses pembelajaran terjadi pada pendidikan formal, sehingga peluang kebutuhannya lebih banyak dibandingkan dengan kebutuhan pelatihan. Setiap perubahan kurikulum menuntut adanya perubahan pada model belajar.

Dipublikasikan oleh Danhas (2021) bahwa salah satu model pembelajaran yang popular adalah "Model Pembelajaran Berbasis Masalah" sebagai salah satu dari sekian banyak model pembelajaran yang digunakan untuk"Pembelajaran Abad 21". Model Pembelajaran ini pun telah dikembangkan oleh banyak ahli sehingga melahirkan beraneka ragam model pembelajaran sesuai kebutuhan, salah satunya adalah Model Pembelajaran R2D.

Sebelumnya Joyce and Wallace (2000) telah menginventarisasi model model pembelajaran yang ada dengan mengelompokkan seluruh model pembelajaran menjadi 4 rumpun, yaitu (1) Model Interaksi Sosial, (2) Model Pemrosesan Informasi, (3) Model Personal, dan (4) Model Modifikasi Perilaku. Fuadaturahmah (2018) menggagas model pembelajaran inkuiri dengan penggunaan

komputer. Dilaporkanya bahwa penggunaan model pembelajaran inkuiri dengan penggunaan media berbasis komputer terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan kreativitas siswa dibanding dengan model pembelajaran konvensional. Semua model pembelajaran yang telah dikembangkan mengacu pada 4 model pembelajaran Joyce and Walace. Artinya pengembangan model pembelajaran tetap berada dalam ranah teknologi pendidikan yang rasional, logis, dan terarah sesuai kebutuhan belajar dan mengajar di pendidikan formal.

Lantas bagaimana dengan model pelatihan yang berada di jalur pendidikan non formal? Apakah ada model yang bisa dirumuskan untuk proses pelaksanaan pelatihan? Buku ini menjawab pertanyaan di atas.

1. Pelatihan Sebagai Pendidikan Non Formal

Pelatihan umumnya tidak terjadi di jalur pendidikan formal, melainkan di jalur nonformal. Kegiatan pelatihan biasanya dilaksanakan untuk sesuatu program yang akan dilaksanakan di berbagai lapisan masyarakat, di dunia kerja dan dunia profesional lainnya (Fadhollah,2016)

Dalam proses pelatihan juga terjadi proses pembelajaran. Artinya model pembelajaran dapat digunakan dalam proses pelatihan yang diadaptasi atau disesuaikan dengan dasar dan tujuan pelatihan yaitu perubahan perilaku kepada arah yang lebih baik formal maupun non formal dan informal. Pelatihan dilaksanakan juga untuk tujuan tersebut (Hamalik,2021)



Gambar 1.1 *Proses Pelatihan (Kiri) dan Proses Pembelajaran (Kanan)*
(Sumber : Dokumentasi Penelitian, Albert, 2024)

Terlihat pada Gambar 1.1 perbedaan antara proses pelatihan dengan proses pembelajaran yang terjadi di salah satu pesantren. Pada gambar kiri terlihat suasana lebih terkesan santai atau tidak bersifat formal. Hal ini diperlihatkan dengan posisi duduk dan ruangan yang digunakan. Sementara itu pada sisi kanan terlihat pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas. Begitu juga dalam hal media pembelajaran yang digunakan tidak persis sama.

Perbedaan pelatihan (*training*) dengan pembelajaran (*learning*) secara terminologis hanya terletak pada ruang, waktu dan tujuan khusus. Pelatihan yang dilaksanakan berorientasi lebih kepada tugas tugas pekerjaan yang diharapkan bisa diadopsi oleh kelompok tertentu sesuai dengan maksud dan tujuan program (Kamil,H.Mustofa,2012). Sementara pembelajaran dilakukan secara sistematis di jalur pendidikan formal yang tersusun secara hierarkis dimulai dari SD, SMP, SMA, sampai PT dan yang sederajat, sesuai dengan aturan yang berlaku (Sudjana,D1993).

Pelaksanaan pelatihan lebih kepada keterampilan dan sikap yang akan melahirkan kompetensi terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi kerja. Program pelatihan sering bersifat temporer dan tergantung pada perkembangan dan tuntutan di dunia profesi.

Sebagaimana kita ketahui, profesi guru merupakan salah satu profesi yang dalam pelaksanaan tugasnya akan selalu mengalami perkembangan sesuai tuntutan situasional di dunia pendidikan.

2. Perkembangan Model Pelatihan

Perkembangan model pelatihan selalu beriringan dengan diluncurkannya suatu program tertentu yang diawali dengan sosialisasi dan diakhiri dengan evaluasi. Kemudian disusun program pelatihan untuk meningkatkan efektivitas dari sosialisasi. Hal ini sering terjadi karena hasil evaluasi terhadap program biasanya menunjukkan hasil yang kurang memuaskan.

Sering kali suatu program diluncurkan untuk tujuan tertentu karena dilandasi hal tertentu, tapi dalam implementasinya tidak berjalan efektif karena proses pelatihan yang terjadi tidak didisain sebagai sebuah model yang melekat atau berada dalam rangkaian program. Kebanyakan selama ini, pelatihan diganti saja dengan sosialisasi.

Model pelatihan pada dasarnya adalah gambaran miniatur dari sebuah proses pelatihan. Diperjelas oleh Hamalik (2001) bahwa model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang di dalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaanya. Tentu saja sesuai kebutuhan, model pelatihan yang ada pun berkembang. Perkembangan model pelatihan selalu berlandas pada latar belakang dan tujuan pelatihan itu sendiri.

3. Model Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

Salah satu model pelatihan yang ada, adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi atau disingkat dengan PBK. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang orientasinya pada kompetensi atau

kecakapan peserta terhadap apa yang menjadi tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan.

Blank (1982) menetapkan 12 tahapan dalam pelaksanaan PBK. Masing masing tahapan adalah (1) mengindentifikasi dan menetapkan tugas, (2) mengidentifikasi kemampuan awal peserta pelatihan, (3) mengidentfikasi dan menetapkan jenis pekerjaan sesuai fungsi, (4) menganalisis tugas tugas, (5) merumuskan tujuan antara, (6) mengurutkan uraian tugas dan tujuan akhir yang akan dikerjakan oleh peserta, (7) mengembangkan test untuk pengembangan kinerja, (8) melaksanakan test tertulis untuk menilai kinerja, (9) mengembangkan draft untuk panduan pembelajaran, (10) uji coba test dan revisi terhadap panduan pembelajaran,(11) mengembangkan sistem manajemen pembelajaran, (12) implementasi dan evaluasi terhadap proses pelatihan.

Secara konseptual Blank telah meletakkan dasar skematis pelaksanaan pelatihan yang ditujukan untuk peningkatan kompetensi peserta pelatihan sesuai dengan tujuan dari pelatihan. Akan tetapi, bagaimana operasional dari pelaksanaan urutan 12 langkah di atas, bisa disesuaikan dan dikembangkan sesuai kebutuhan? Hasil pengembangan ini akan menghasilkan model pelatihan tertentu yang sesuai dengan substansi yang ada. Model PE-ADI adalah model yang lahir dari operasional Pelatihan Berbasis Kompetensi yang ditujukan untuk Tim pesantren Ramah Anak (PRA).

4. Tim Pesantren Ramah Anak (PRA)

Salah satu tim yang ada di dunia profesi keguruan, khususnya di pesantren adalah Tim PRA (Pesantren Ramah Anak) atau Pokja (Kelompok Kerja) PRA.Tim ini diberi amanah untuk menjalakan suatu kondisi pendidikan yang mengedepankan ramah anak. Kondisi

ramah anak yang dimaksud terjadi atau diselenggarakan di pesantren yang ada di Indonesia. Tentu saja anggota tim tersebut mesti memiliki kompetensi yang spesifik sesuai dengan indikator capaian dan tujuan yang diamanatkan oleh Program Pesantren Ramah Anak (PPRA yang berlaku (Erni.E,2020).

5. Pelaksanaan Pelatihan PRA yang Ada Selama Ini

Selama ini pelaksanaan pelatihan untuk Tim PRA tidak pernah terukur dari sisi proses dan hasil pelatihan. Artinya bagaimana proses dan sejauh apa hasil dari pelatihan itu belum diketahui sama sekali.

Selain itu, model pelatihan yang digunakan belum mengacu pada model yang jelas dan baku. Setiap nara sumber yang melakukan pelatihan, hanya bersifat sosialisasi program saja secara monolog atau satu arah. Peserta pelatihan hanya mendapatkan informasi tanpa mampu meningkatkan kompetensinya terhadap materi yang disajikan.

Oleh karena itu diperlukan sebuah model pelatihan yang akan digunakan dalam melaksanakan proses pelatihan terhadap Tim PRA dalam rangka implementasi Program PRA. Model yang dikembangkan tentu saja model yang mampu menjawab persoalan yang ada.

Persoalan yang ada terkait pelatihan Tim PRA selama ini adalah:

a. Tim PRA belum memiliki kompetensi terhadap materi PRA.
b. Proses pelatihan terhadap Tim PRA belum terukur dan tidak ada perangkat evaluasi terhadap proses dan hasil pelatihan yang telah dilaksanakan.

c. Belum ada model yang khas dan telah terbukti valid, reliable dan praktis dan efektif untuk pelaksanaan pelatihan bagi Tim PRA.

B. Landasan Filosofis Pengembangan Model

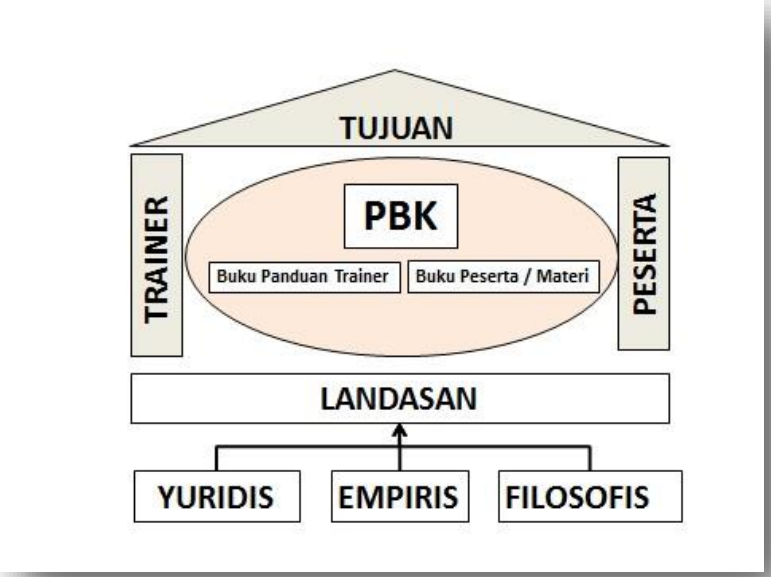
Secara filosofis pelaksanaan pelatihan merupakan upaya peningkatan keterampilan seseorang atau beberapa orang untuk tujuan kemaslahatan baik bagi diri peserta maupun untuk lingkungan sosial dan lingkungan fisiknya. Artinya pelatihan bukanlah bertujuan untuk hal yang tidak baik bagi manusia dan lingkungannya.

Dalam pelatihan tidak dibenarkan adanya pemaksanaan kehendak, karena hal itu bertentangan dengan nilai nilai humanistik. Pelatihan dipandang sebagai filsafat pendidikan yang memiliki objek formil berupa segala sesuatu yang berproses dan ikut serta dalam tujuan merubah perilaku manusia melalui tahapan pembekalan peserta dengan seperangkat keterampilan yang dibutuhkannya (Roli O,Glasser,1970).

Objek materil pelatihan adalah sumberdaya manusia. Oleh karena itu dalam pelatihan menuntut adanya peserta pelatihan yang ingin mengikuti pelatihan karena alasan untuk meningkatkan keterampilannya. Hal ini bisa terjadi apabila materi yang dilatihkan bermanfaat bagi peserta secara sadar untuk pelaksanaan tugas tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan harus didasari pada sistem nilai yang diakui secara legitimiasi. Lebih baik lagi apabila ada legalitas yang melandasinya. Dengan adanya landasan itu maka proses pelatihan akan terarah. Arah pelatihan pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan kompetensi beberapa orang atau pun seseorang agar mampu mengemban tugas yang dijalani.

Dengan adanya landasan yang jelas, maka pemodelan pelaksanaan pelatihan yang berorientasi pada kompetensi seseorang atau beberapa orang telah memenuhi persyaratan untuk dioperasionalkan sesuai kebutuhan. Model pelatihan ini disebut dengan Model PE-ADI. Pada praktisnya, dalam hal peningkatan kompetensi Tim PRA maka kaidah PE-ADI pun bisa diterapkan. Selain itu, Model ini pun bisa diterapkan dalam kegunaan pelatihan yang lainnya yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi peserta pelatihan. Perhatikan Gambar 1.2.



Gambar 1. 2. *Bagan Pelatihan Model PE-ADI*
(Sumber : Kajian Litrature, Albert 2024)

Terlihat pada Gambar1.2 Model PE-ADI memuat substansi berupa kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan. Prinsip Pelatihan Berbasisi Kompetensi (PBK) dimuat didalam Model PE-ADI yang terstruktur dari adanya landasan berupa landasan yuridis, empiris dan filosofis.

Selanjutnya model ini memiliki panduan bagi pelatih atau trainer dan materi bagi peserta pelatihan. Artinya, Model PE-ADI

bisa dilaksanakan dengan adanya pelatih dan Peserta. Kedua komponen utama ini bergerak maju menuju pada tujuan yang telah ditetapkan.

C. Tujuan Pengembangan Model

Secara rinci tujuan pengembangan model pelatihan PE-ADI untuk Tim PRA adalah :

a. Agar Tim PRA memiliki kompetensi terhadap materi PRA.
b. Agar proses dan hasil pelatihan bisa dievaluasi dan terukur.
c. Agar tersedia model pelatihan yang baku, valid, reliable, praktis dan efektif untuk pelatihan PRA ke depan.

BAB II
LANDASAN TEORITIS,YURIDIS DAN EMPIRIS PENGEMBANGAN MODEL

A. Landasan Teoritis

Teori tentang pelatihan tidak jauh berbeda dengan teori tentang pendidikan dan proses pembelajaran. Hal ini bisa dimaklumi karena pada dasarnya tujuan dari pelatihan selaras dengan tujuan pembelajaran sebagai upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Joyce dan Weil (2008) menyatakan bahwa seluruh model pembelajaran atau pun pelatihan yang dikembangkan berpijak pada teori pembelajaran. Hanya saja, Danhas (2023) mengemukakan bahwa teori pembelajaran sangat banyak sehingga untuk menentukan sebuah model pelatihan, harus dipilih model yang relevan dari sekian banyak model pembelajaran yang ada.

Ansyar (2015) menegaskan bahwa antara teori belajar dengan teori pembelajaran tidak sama. Teori belajar adalah parsial empiris dari landasan psikologis, yang merupakan sub bagian dari teori teori yang ada di dalam psikologi umum. Sementara, teori pembelajaran merupakan sistematika kompleks yang telah mengkombinasikan masing masing teori belajar yang dihubungkan dengan praktik pembelajaran sehingga menghasilkan suatu teori baru guna menyusun pemodelan dalam proses pembelajaran atau pelatihan.

Baik Praktik pembelajaran maupun pelatihan yang dilaksanakan pada dasarnya adalah upaya untuk meningkatkan sumberdaya manusia. Berbagai model pelatihan yang telah dikembangkan selama ini, selalu berpijak dari teori teori peningkatan keterampilan manusia. Hanya saja model tersebut dikembangkan dengan memasukkan

tujuan dari pelatihan yang tentu saja masing masing pelaksanaan pelatihan memiliki tujuan yang berbeda.

Peningkatan keterampilan sumberdaya manusia pada dasarnya lahir dari adanya proses perubahan perilaku. Teori perubahan perilaku menurut Ansyar (2015) merujuk pada (1) teori stimulus – respons, (2) teori kognitif dan (3) teori humanistik. Intinya adalah bahwa manusia bisa mengubah perilakunya harus melalui proses interaksi dengan lingkungan, baik lingkungan yang dikondisikan melalui proses pendidikan / pelatihan maupun lingkungan alamiah di mana tiap individu bisa belajar dalam kehidupannya.

Teori stimulus– respon adalah teori klasik yang telah dikembangkan oleh Thorndike dan Skiinner. Teori ini menyatakan bahwa manusia bisa berubah perilakunya apabila ia telah diberi stimulus. Stimulus yang diberikan itu akan menghasilkan respon dari diri manusia tersebut.

Teori kognitif adalah teori yang lahir pada Abad Ke 19. Penggagas teori ini cukup banyak. Di antaranya adalah Piaget dan Gardner serta Bandura. Mereka menyatakan bahwa manusia tidak hanya sebagai makhluk yang pasif dan mekanis. Artinya manusia tidak hanya melakukan respon terhadap stimulus yang diterimanya saja. Pada diri manusia telah terdapat kecerdasan kognisi yang dibawanya sejak lahir. Sehingga dengan adanya kecerdasan itu, manusia pun bisa melakukan rekayasa terhadap lingkungannya sehingga ia bisa belajar menurut apa yang dia inginkan.

Teori kognitif terbagi atas 2 (dua). Pertama teori kognitif sosial yang digagas oleh Bandura dan teori kognitif jamak atau kecerdasan jamak yang digagas oleh Gardner. Menurut teori kognitif sosial, manusia dapat belajar dengan cara melihat sosok ideal. Islam telah

mengajarkan dengan nyata bahwa sosok Rasulullah Muhammad SAW adalah seorang "guru" yang memberikan uswah dan keteladanan. Artinya, manusia bisa meniru terhadap apa yang ia lihat. Dalam teori ini, ditekankan bahwa perubahan perilaku guru, santri atau peserta pelatihan berasal dari hasil proses pembelajaran atau pelatihan itu sendiri selama berlangsung.

Teori humanistik lebih ekstrim lagi dalam menjelaskan terjadinya proses perubahan perilaku pada manusia. Teori ini digagas oleh tokoh tokoh aliran humanistik yang menganggap manusia sebagai makhluk superior, diantaranya Piaget dan Roger. Sebenarnya akar teori ini ada di dalam ilmu psikologi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Dalam teori ini, manusia memiliki kecerdasan yang tidak ada batas sehingga manusia itu sendiri yang berperan aktif dalam proses perubahan perilakunya. Media yang ada di lingkungannya merupakan hasil dari olah pikir manusia itu sendiri. Jika dilihat komparasinya, maka teori ini bertolak belakang dengan teori Stimulus – Respons.

Budiningsih (2015) mengemukakan bahwa teori humanistik memberikan delineasi bahwa proses pembelajaran harus dimulai dari upaya memanusiakan manusia sebagai peserta belajar atau peserta pelatihan. Ansyar (2015) menambahkan bahwa implikasi dari teori humanistik ini adalah model pembelajaran yang menyediakan ruang dan kesempatan peserta belajar memperoleh pengalaman belajar.

Berdasarkan uraian teori belajar dan pembelajaran di atas, maka untuk mendisain sebuah model pelatihan yang memuat langkah langkah Pelatihan Berbasis Kompetensi diperlukan teori belajar yang mengkombinasikan antara teori kecerdasan sosial dan kecerdasan

jamak dengan teori humanistik. Pelaksanaan pelatihan terhadap Tim PRA bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada Tim PRA dalam menerapkan prinsip dan komponen yang ada di dalam Program PRA. Oleh karena itu, tahapan dalam pelatihan harus memuat langkah yang ada di dalam model pelatihan berbasis kompetensi. Untuk menerapkan langkah langkahnya disusun model pelatihan berdasarkan teori kognitif dan teori humanistik.

Perolehan keterampilan peserta pelatihan diawali dari adanya pengetahuan, maka digunakan teori hierarkis pengetahuan yang digagas oleh Anderson dan Krathwolh (2011) yang mengkategorikan pengetahuan atas beberapa hierarkis, yaitu (1) *remember*, (2) *understand*, (3) *apply*, (4) *analyze*, (5) *evaluate* dan (6) *create*. Oleh karena itu, pada tiap proses pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan untuk Tim PRA harus memastikan terjadinya proses peningkatan pengetahuan pada masing masing level.

Model PE-ADI lahir dari konstelasi teori belajar dan teori pengetahuan yang diuraikan di atas. Dengan kata lain, teori kognitif dan teori level pengetahuan ini lah yang mendasari lahirnya Model PE-ADI. Lebih jauh mengenai Model PE-ADI ini akan disajikan pada Bab III.

B. Landasan Yuridis

Beberapa dasar hukum yang melandasi pelatihan berbasis kompetensi untuk Tim PRA ini adalah sebagai berikut.

1. UUD Tahun 1945

Undang undang dasar 1945 merupakan hukum tertinggi di Indonesia. Semua peraturan harus tunduk kepada undang undang ini,termasuk pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dicantumkan dalam

Pembukaan UUD 1945 yang berbunyi "Memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa". Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dijabar dalam batang tubuh UUD 1945 berupa pasal pasal yang ada.

Pasal-pasal pada UUD 1945 yang berkaitan dengan pendidikan adalah pasal 31 dan 32 yang memaklumatkan tentang pendidikan dan kebudayaan. **Pasal 31 UUD 1945** sebagai berikut :

a. Ayat 1 (satu): *Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan*.
b. Ayat 2 (dua): *Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya*.
c. Ayat 3 (tiga): *Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak yang mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang.*
d. Ayat 4 (empat) : *Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.*
e. Ayat 5 (lima) : *Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia*.

Pasal 32 UUD Tahun 1945 sebagai berikut :

a. Ayat 1 (satu) : *Memajukan kebudayaan nasional serta memberi kebebasan kepada masyarakat untuk mengembangkannya*.

b. Ayat 2 (dua) : *Negara menghormati dan memelihara bahasa daerah sebagai bagian dari budaya nasional.*

Terlihat bahwa pada Pasal 31 ayat 1 (satu) disebutkan bahwa : *Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan.* Oleh karena apabila suatu hal seseorang atau sekelompok masyarakat tidak bisa mendapatkan kesempatan belajar, maka mereka bisa menuntut haknya itu kepada pemerintah. Atas dasar itulah pemerintah membangun dan mengembangkan sekolah-sekolah yang bisa melayani kebutuhan warna negaranya tanpa kecuali. Tidak ada diskriminasi antara warga negara.

Selain dengan adanya sekolah formal, upaya peningkatan sumberdaya manusia Indonesia juga dilaksanakan pada jalur informal dan nonformal. Dalam jalur nonformal inilah kegiatan pelatihan dilaksanakan di berbagai bidang sesuai dengan kebutuhan. Salah satunya adalah pelatihan terhadap Tim PRA dalam implementasi Program Pesantren Ramah Anak.

2. UU No 20 Tahun 2003.

Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 terdiri dari 22 Bab dan 77 pasal. Undang undang ini merupakan pengejawantahan dari salah satu tuntutan reformasi tahun 1998. Perubahan mendasar yang dicanangkan dalam Undang-undang Sisdiknas tersebut antara lain adalah demokratisasi dan desentralisasi pendidikan, peran serta masyarakat, tantangan globalisasi, kesetaraan dan keseimbangan, jalur pendidikan, dan peserta didik.

Sebagai penyelenggaraan pendidikan nasional yang utama, perlu pelaksanaannya berdasarkan undang-undang. Hal ini sangat penting karena hakikatnya pendidikan nasional adalah perwujudan

dari kehendak UUD 1945 utamanya pasal 31 tentang Pendidikan dan Kebudayaan.

Dalam proses belajar dan pembelajaran guru merupakan salah satu faktor utama yang mengkondisikan terciptanya suasana belajar yang kondusif. Proses transformasi ilmu dan pengetahuan akan berjalan sesuai fungsinya apabila guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan dedikasi dalam menjalankan profesinya.

Guru sebagai sebuah profesi pada masa sekarang ini terjadi penguatan dalam kedudukan sosial dan eksternal, bahkan terjadi penguatan kedudukan dalam hal proteksi jabatan dan diperkuat oleh Undang-Undang dan status hukum. Oleh karena itu secara logis muncul pula harapan dan keinginan agar terjadi penguatan serupa dalam posisi internal profesi guru, dimana peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru bisa menjamin mutu pendidikan.

Begitu juga halnya di dunia pendidikan yang diselenggarakan di pesantren merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional, sehingga aspek legalitas yang berlaku, juga diberlakukan dalam pendidikan di pesantren.

Pasal pasal pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan antara lain :

a. Pasal 1 ayat 2 dan ayat 5 tentang pendidikan yang berakar pada kebudayaan dan nilai-nilai agama yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945.
b. Pasal 5 tentang hak untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.
c. Pasal 6 tentang kewajiban mengikuti pendidikan dasar dan kerja sama antara komponen masyarakat dalam upaya pengembangan pendidikan.

d. Pasal 13 tentang perbedaan pendidikan jalur formal, nonformal dan informal.
e. Pasal 15 tentang pembagian jalur pendidikan formal,
f. Pasal 29 tentang jalur kedinasan.
g. Pasal 28 tentang pendidikan anak usia dini.
h. Pasal 20 tentang pendidikan akademik dan pendidikan professional.
i. Pasal 24 tentang kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik dan otonomi keilmuan.
j. Pasal 12 tentang hak peserta didik untuk memperoleh pendidikan agama.
k. Pasal 39 tentang tenaga kependidikan.
l. Pasal 36 tentang pengembangan kurikulum.
m. Pasal 45 tentang pengadaan dan pemberdayaan sumber daya pendidikan.
n. Pasal 58 tentang evaluasi hasil belajar peserta didik.

Dengan spesifikasi konteks tugas dan ekspektasi kinerja yang hanya merujuk kelompok pendidik yang menggunakan materi pembelajaran, maka konteks tugas dan ekspektasi kinerja konselor yang tidak menggunakan materi pembelajaran, tidak diatur dalam UU ini. Karena konselor sebagai konteks layanan yang merupakan sosok layanan ahli yang unik dan berbeda dari sosok layanan ahli keguruan. Meskipun kedua profesi itu sama-sama bertugas dalam setting pendidikan.

UU Nomor 20 Tahun 2003 menaungi sistem pendidikan di pesantren, yang mana kinerja profesi guru yang disebut sebagai ustadz dan ustadzah diatur oleh UU No 20 Tahun 2003 ini.

Sementara itu layanan konselor yang ada di pesantren, dan sekolah lainnya, tidak diatur oleh undang undang ini.

Begitu juga halnya dengan kecakapan guru dalam hal pelaksanaan Program Ramah Anak. Guru merupakan salah satu profesi yang akan berfungsi dalam Tim PRA. Tim inilah yang akan mempelopori upaya pelaksanaan PRA di pesantren. Meningkatkan kecakapan Tim PRA merupakan salah satu amanat dari Undang Undang Sisdiknas ini.

3. Undang Undang No 18 Tahun 2019.

Dalam Undang Undang No 18 Tahun 2019 tentang Pesantren dinyatakan bahwa pesantren merupakan salah satu dari sub sistem pendidikan nasional. Dengan lahirnya undang undang ini keberadaan pesantren dilegalisasi sejajar dengan sistem pendidikan formal lainnya yang ada di Indonesia.

Undang Undang tentang Pesantren juga menjadi landasan hukum untuk memberikan afirmasi atas jaminan kesetaraan mutu lulusan, akses pendidikan bagi lulusan, kesempatan kerja. Termasuk pengakuan atas kualifikasi, kompetensi, dan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan pesantren.

Sebagai upaya menciptakan pendidikan yang berkeadilan, UU Nomor 18 Tahun 2019 tersebut menjadi landasan hukum bagi terbentuknya instrumen pendanaan untuk memastikan ketersediaan dan ketercukupan anggaran dalam pengembangan pesantren. Undang Undang Pesantren ini satu hal yang penting untuk dikuatkan sebagai landasan hukum untuk memperkuat peran pesantren dalam pembangunan nasional.

Kenyataan hukum inilah sebagai salah satu alasan yang kuat untuk mengembangkan sistem pendidikan di pesantren yang mampu

lebih optimal menghasilkan lulusan yang berkompeten. Karena itu dalam sistem pendidikan di pesantren mesti diterapkan pula sistem pendidikan ramah anak, melalui tahapan dan proses yang sesuai dengan pedoman pelaksanaan PRA dari Kementrian Agama dan dari Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan mengacu kepada Undang Dasar Tahun 1945, Undang Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang Undang No.18 Tahun 2019 tentang pesantren.

4. Pedoman PRA I (Dikeluarkan Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindngan Anak Republik Indonesia Tahun 2020.

Melalui Deputi Bidang Partisipasi Masyakarat, Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak telah mengeluarkan pedoman Pesantren Ramah Anak (PRA) pada Tahun 2020. Pedoman ini merupakan sebuah aturan yang dijadikan acuan utama dalam penerapan PRA di pesantren dalam bentuk sebuah Buku Pedoman.

Dinyatakan dalam Buku Pedoman PRA ini bahwa pedoman pelaksanaan PRA dijadikan sebagai acuan dari Kementrian Agama dan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan dalam mewujudkan PRA, sehingga Santriwan dan Santriwati dapat menjadi warga negara yang memiliki karakter kuat, mencintai bangsanya dan mampu menjawab tantangan global (Salim,A.; 2020, Hidayat,DM; 2021).

Agar tujuan itu tercapai, maka diperlukan kecakapan dari Tim PRA dalam memotori pelaksanaan PRA di pesantren dimana para ustadz dan ustadzah itu mengemban amanah sebagai guru. Karena itu, semua upaya yang bisa dilakukan untuk peningkatan kompetensi

tersebut perlu dilakukan oleh pesantren. Salah satunya melalui pelaksanaan pelatihan.

5. Pedoman PRA II (Dikeluarkan oleh Kementrian Agama Republik Indonesia Tahun 2021)

Dalam Buku Pedoman PRA yang dikeluarkan oleh Kementrian Agama melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Islam dinyatakan bahwa salah satu upaya peningkatan mutu pendidikan di pesantren secara menyeluruh sesuai amanah Undang Undang No 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, maka buku Pedoman PRA dapat dijadikan acuan tertulis guna mencapai pesantren sebagai wadah ideal untuk tumbuh dan kembangnya anak tanpa kekerasan dan diskriminasi. Selain itu pesantren juga bisa menjadi wadah ideal berupa kawasan bersih, hijau, inklusif dan nyaman (Hidatar,DM,Widodo R,Tawafil,F,2021).

Dengan adanya pedoman PRA ini, maka santri yang lulus dari pesantren menjadi generasi yang cerdas, religius, berakhlak mulia dan mampu menjawab tantangan global. Hal ini dilaksanakan dengan lingkup kegiatan berupa:

a. Adanya kebijakan internal pesantren yang mendukung terwujudnya PRA.
b. Ketersediaan sarana dan pra sarana yang ramah anak dalam menunjang proses tumbuh dan kembangnya dengan maksimal, aman, nyaman, bersih, sehat, inklusif dan kondusif.
c. Tenaga pendidik dan kependidikan yang professional menjalankan tugasnya dalam mendidik dan memberikan pelayanan kepada santri.
d. Mengatur layanan yang dijalankan dengan prinsip keadilan, profesional, berdasarkan atas kepentingan terbaik bagi anak.

Dari jabaran landasan yuridis di atas, diketahui bahwa secara legalitas sistem pendidikan pesantren dan penerapan Program Pesantren Ramah Anak di pesantren merupakan amanat dari regulasi yang ada di Indonesia. Hal ini juga mengisyaratkan bahwa proses dan tahapan pelaksanaan PRA ini pun perlu dikembangkan untuk menuju pada apa yang dicita citakan sesuai dengan yang digariskan oleh aspek hukum di atas.

Tentu saja aspek hukum tidak mendetilkan lebih jauh pada teknis pelaksanaan PRA tersebut di tingkat pesantren. Penerapan PRA secara teknis adalah tanggung jawab masing masing pesantren dengan tetap mengacu pada aspek hukum yang berlaku di atas. Masing masing pesantren justru dimotivasi untuk mengembangkan berbagai cara untuk penerapan Program PRA ini.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh pihak pesantren dalam mengemban amanah undang undang dan aturan hukum di atas, dalam kaitannya dengan penerapan PRA. Salah satunya dengan melakukan sosialisasi berulang kali, secara berjenjang dari tingkat provinsi hingga kabupaten kota sampai pada tingkat pesantren dimana secara praktis PRA diterapkan. Peluang kedua adalah dengan mengemas sebuah model pelatihan PRA untuk para asatidz sehingga pelaksanaan PRA menjadi efektif dan efisien.

C. Landasan Empiris

Secara empiris, penelitian dan pengembangan tentang model pelatihan berdasarkan kebutuhan telah memberikan pijakan dan arahan. Parker (dalam Fadollah,2016) mengembangkan model pelatihan yang dinamai Model Tujuh Langkah (*The Seven-step Model*).

Pengembangan model 7 Langkah ini didasarkan atas hasil evaluasi yang mengindikasikan bahwa proses pelatihan yang berorientasi pada materi atau media pembelajaran, ternyata tidak membuahkan hasil yang sesuai dengan harapan. Kompetensi yang diharapkan dari peserta belum efektif setelah pelatihan dilaksanakan. Model ini mencakup langkah-langkah sebagai berikut :

Pertama, melaksanakan identifikasi dan analisis kebutuhan latihan. **Kedua,** merumuskan dan mengembangkan tujuan-tujuan latihan. **Ketiga**, merancang kurikulum latihan. **Keempat**, memilih dan mengembangkan metode latihan. **Kelima**, menentukan pendekatan evaluasi latihan. **Keenam**, melaksanakan program latihan. **Ketujuh**, melakukan pengukuran hasil latihan. Langkah-langkah hendaknya dilakukan secara berurutan.

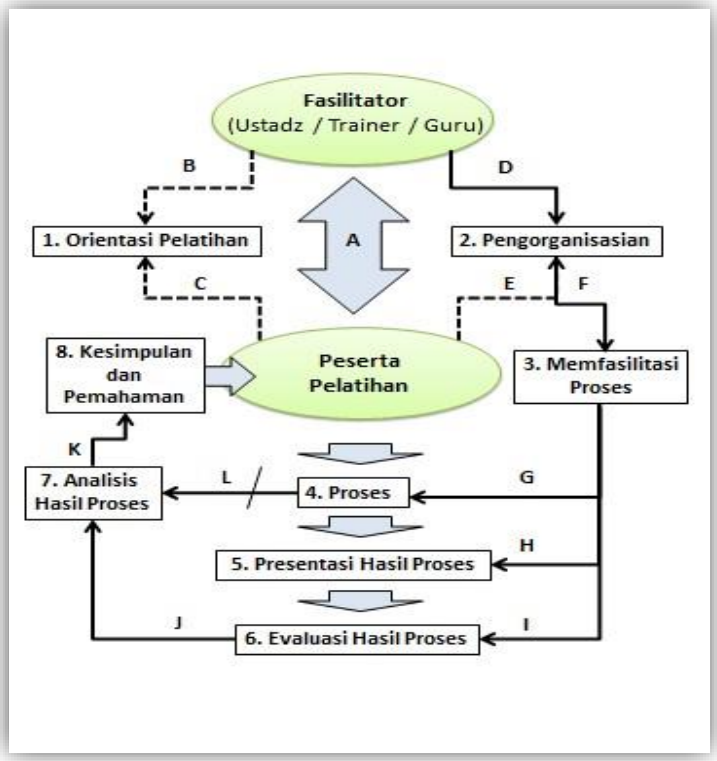
Terlihat bahwa mengidentifikasi kebutuhan dari pelatihan merupakan kunci awal proses pelatihan dilaksanakan. Proses pelatihan yang dilaksanakan pun tidak bersifat linear berupa garis lurus saja, melainkan merupakan satu siklus proses yang selalu berkesinambungan. Masing masing tahapan berkaitan secara sistematis dan membentuk satu kesatuan yang utuh.

Dalam improvisasi dan penerapan masing masing pada prinsipnya merupakan siklus. Pada langkah ketujuh, yaitu pengukuran hasil latihan, secara substansi hasilnya dapat digunakan sebagai masukan bagi langkah kedua, yaitu untuk mengembangkan tujuan-tujuan latihan atau pun pada langkah pertama, berupa identifikasi dan analisis kebutuhan kebutuhan latihan.

Berdasarkan langkah pelatihan di atas, dapat diketahui bahwa proses pelatihan selalu berorientasi pada tujuan. Oleh karena itu

setiap program pelatihan yang disusun harus berangkat dari latar dan tujuan. Selanjutnya dijabarkan langkah langkah yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Danhas (2021) menjelaskan dalam riset dan pengembangan yang dilakukannya terhadap sistem pelatihan bahwa pengembangan program pelatihan bisa dimulai dari perspektif teori pendidikan yang berorientasi pada model pembelajaran. Hal ini dimungkinkan karenayang terjadi dalam proses pelatihan adalah mekanisme pembelajaran. Model pembelajaran yang dikembangkan salah satunya adalah berupa siklus R2D, 2021. Penerapan model ini terjadi secara siklus dan berkesinambungan dari satu tahapan ke tahapan berikutnya. Secara skematis pemodelan ini disajikan pada Gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2. 1 *Pelaksanaan Proses Pelatihan Berorientasi pada Tujuan*
(Sumber : Adaptasi Model R2D, Danhas, 2021)

Keterangan Gambar :

Panah timbal balik : Menandakan interaksi

Panah satu arah : Melambangkan alur tahapan

Garis Panah : Mengartikan hal yang dilakukan seorang pelatih

Garis Putus Putus : Mengartikan Keterlibatan secara partisipatif.

Terlihat 2 (dua) lingkaran yang berisikan tulisan Fasilitator (Ustadz / Pelatih atau Trainer / Guru) dan Peserta Pelatihan. Artinya ada 2 komponen yang saling berinteraksi yaitu bisa saja ustadz, pelatih/ trainer atau pun guru sesuai prediket yang relevan dengan peserta.

Seorang pelatih / guru / ustadz bukanlah bertindak sebagai sumber materi, melainkan berperan sebagai seseorang atau lebih yang memfasilitasi peserta untuk mencapai tujuan dari pelatihan yang akan dan sedang dilaksanakan. Gambaran kondisi ini disimbokan dengan simbol A yang merupakan panah timbal balik yang menghubungkan antara ke dua lingkaran.

1 – 8 : Angka angka ini terletak dalam kotak kotak yang tersusun dan terhubung dengan panah putus putus dan panah garis. Angka ini bertuliskan tentang apa yang terjadi di tiap kotak kotak menurut siklus. Garis putus putus mengartikan bahwa seorang pelatih melibatkan peserta dalam penentuan orientasi pelatihan. Langkah selanjutnya pelatih melakukan pengorganisasian proses yang meliputi banyak hal, termasuk sarana dan pra sarana sampai pada media proses lainnya.Siklus diakhiri dengan adanya penyimpulan dan pemahaman pada peserta pelatihan. Terlihat bahwa pelatih lebih berperan dalam hal mengawal proses agar terlaksana sebagaimana model yang telah ditentukan.

Pemodelan pelatihan merupakan hal yang logis, rasional dan terukur serta sistematis. Setiap tahapan memberikan arahan dan langkah yang jelas dan terukur. Hal ini membuktikan pelaksanaan pelatihan merupakan hal yang ilmiah dan memenuhi kaidah empiris.

Begitu juga halnya dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) model PE-ADI berangkat dari analisis masalah yang ada dan disusun tahapannya secara sistematis menuju capaian yang hendak dicapai. Berkaitan dengan program PRA yang bertujuan membentuk perilaku ramah anak di dunia pesantren, maka pelatihan PBK Model PE-ADI menjadi tepat untuk digunakan.

BAB III
KONSEP DAN APLIKASI
MODEL PELATIHAN

A. Definisi Model PE-ADI

Model PE-ADI adalah sebuah model pelatihan yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi peserta pelatihan sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan pelatihan, dengan menerapkan tahapan (1) Pemahaman Konsep, (2) Eksplorasi Konsep, (3) Aktualisasi Konsep, (4) Demonstrasi dan (5) Improvisasi. Layaknya sebuah model, maka di dalam Model PE-ADI ini pun dilengkapi dengan Buku Pegangan atau Panduan bagi Pelatih/Trainer sebagai fasilitator dalam proses pelatihan dan Buku Pegangan bagi Peserta Pelatihan yang memuat materi pelatihan.

Tata cara pelaksanaan atau penerapan pelatihan Model PE-ADI ini disusun secara detil dalam bentuk sintak selama pelatihan. Jabaran proses pelatihan terdiri atas persiapan, pelaksanaan dan penutup.

B. Tujuan Model PE-ADI

Tujuan Model PE-ADI adalah untuk membakukan proses pelatihan terhadap Tim PRA agar berjalan dengan optimal, terukur dan memberikan dampak terhadap kompetensi peserta pelatihan. Dampak yang diharapkan adalah peserta pelatihan memiliki kompetensi terhadap materi PRA dan mampu menerapkannya di pesantren di mana mereka bertugas.

C. Spesifikasi Model PE-ADI

1. Karakteristik Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

Sesuai dengan tujuan dari Model PE-ADI untuk peningkatan kompetensi, maka proses pelaksanaan pelatihan yang dilakukan

berorientasi pada kompetensi dari peserta pelatihan. Karena itu tahapan yang dilakukan mengandung langkah langkah yang mengerucut atau fokus pada capaian kompetensi yang relevan dengan tanggung jawab atau peran dari peserta pelatihan.

Spesifikasi dari model ini adalah terjadinya kesesuaian antara materi dan proses pelatihan dengan keluaran atau tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang hendak dicapai berhubungan dengan kompetensi dari peserta pelatihan yang berkaitan langsung dengan fungsi dan tanggun jawab serta tugas tugas yang harus dituntaskan secara personal di dalam suatu organisasi.

Blank (1982) mengemukakan bahwa bila pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dikembangkan dan dilaksanakan dengan seksama, maka program pelatihan itu akan lebih baik dari pendekatan pelatihan konvensional. Perspektif Blank ini sebagai hasil risetnya, terutama terkait dengan *outcome* bagi peserta pelatihan. Tidak sebatas itu saja, PBK juga memiliki keunggulan lain sehingga PBK dapat dikatakan pelatihan lebih efektif dan efisien dari pada program pelatihan konvensional lainnya (Pribadi,A.B.2020).

Dari beberapa hasil riset seperti dikemukakan oleh Fadollah (2016) dapat dilihat perbedaan antara pelatihan berbasis kompetensi dengan pelatihan menggunakan pendekatan tradisional atau konvensional, antara lain adalah (1) peserta pelatihan atau peserta belajar mendapat skor tes yang lebih tinggi setelah melakukan proses PBK, (2) kesuksesan dalam memperoleh pengalaman belajar bagi para peserta dialami lebih cepat, sehingga dengan demikian motivasi belajar mereka menjadi tinggi, (3) peserta merasa nyaman dengan pelatihan dan diiringi dengan konsep dirinya yang meningkat, dan dalam waktu yang sama dapat diperoleh hasil belajar yang lebih

baik, (4) hasil belajar yang rendah dapat ditingkatkan, seiring dengan *drop out* dapat dikurangi, (5) para peserta lebih bertanggung jawab terhadap dirinya, (6) pelatih atau instruktur dapat lebih melayani peserta sesuai dengan kebutuhannya, sekalipun pelatih atau instruktur mengalami gangguan, program tetap terus dapat berjalan dengan baik, (7) para peserta lebih sibuk dengan tugas dirinya daripada melakukan hal-hal yang kurang bermanfaat.

Lebih dari sekedar semua yang telah dikemukakan di atas, Hasil riset Brown dilaporkan bahwa penyelenggaraan program pelatihan menjadi lebih profesional, dan lebih memberikan tuntunan pada peningkatan moralitas pelatih atau instruktur, peserta dan juga tenaga administrasinya. Peningkatan pada banyak hal seperti apa yang dikemukakan di atas, sangat tergantung pada efektivitas program yang dilakukan serta seberapa keras upaya yang dilakukan semua unsur yang terlibat dalam program pelatihan melaksanakan tugasnya masing-masing.

Pada pelatihan berbasis kompetensi tujuan dari pelatihan adalah berusaha mencapai kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan tanggung jawab dan tuntutan tugas dari peserta. Pelatihan berbasis kompetensi secara konseptual bukan barang baru. Pada Tahun 1982 Blank telah mengenalkan konsep pelatihan berbasis kompetensi ini. Menurutnya terdapat beberapa prinsip dalam pelatihan berbasis kompetensi, yaitu :

1. Mengidentifikasi dan menguraikan jenis pekerjaan;
2. Menentukan qualifikasi peserta;
3. Mengidentifikasi dan memverifikasi tugas yang akan dikerjakan;
4. Menganalisis tugas yang akan dikerjakan sekaligus menentukan pengetahuan yang dibutuhkan untuk tugas tersebut;

5. Menentukan tujuan dari pekerjaan yang akan dikerjakan oleh peserta;
6. Mengurutkan uraian tugas dan tujuan akhir yang akan dikerjakan oleh peserta;
7. Mengembangkan test untuk penilaian kinerja;
8. Melaksanakan tes tertulis untuk menilai kinerja;
9. Mengembangkan draft untuk panduan pembelajaran;
10. Uji coba test dan revisi terhadap panduan pembelajaran;
11. Mengembangkan sistem manajemen pembelajaran;
12. Implementasi dan evaluasi terhadap proses Pelatihan.

Selanjutnya, Brown (1994) mengembangkan PBK ini menjadi 13 langkah, sebagai berikut: (1) Merinci kompetensi yang dijadikan materi pokok Pelatihan, (2) Mengukur kemampuan awal peserta, (3) Mengidentifikasi dan memverifikasi tugas-tugas yang ada dalam suatu pekerjaan, (4) Melakukan analisis tuntutan kemampuan dalam suatu pekerjaan dan menambahkan pengetahuan yang dibutuhkan, (5) Melakukan analisis *job tasks* dan menambahkan pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan, (6) Merumuskan tujuan akhir program, (7) Meurutkan tugas-tugas dan tujuan-tujuan akhir pelatihan, (8) Melakukan ujian dalam bentuk tes perbuatan, (9) Menyusun tes tertulis, (10) Menyusun panduan pelatihan berupa silabus dan RPP, (11) melakukan uji coba, tes lapangan, dan revisi panduan belajar, (12) Menyusun manajemen sistem pelatihannya, (13) Melaksanaan dan meevaluasi program Pelatihan.

Brown memasukkan perlunya tahapan menganalisis tuntutan kemampuan dalam suatu pekerjaan dan tambahan pengetahuan yang dibutuhkan. Point ini menurutnya diletakkan pada langkah ke 4 sebelum melakukan analisis *job tasks*.

Sulipan (2009) dengan lebih operasional merinci langkah-langkah PBK sebagai berikut: (1) Menentukan tujuan pelatihan (kompetensi standar), (2) Menginventarisir pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diperlukan sebuah kompetensi, (3) Merancang strategi pelatihan, (4) Menyiapkan materi dan fasilitas pelatihan, (5) Memilih starategi, pendekatan, metode dan teknik pelatihan serta pengujiannya, (6) Memilih instruktur yang handal, (7) Menyiapkan jadwal pelatihan, (8) Melaksanakan proses pelatihan, (9) Pengujian/penilaian (11) Pemberian Sertifikat.

Secara umum, spesifikasi dan karakteristik dari Model PBK ini terdiri dari langkah langkah yang sistematis dan runtut dalam proses pelaksanaan program pelatihan. Langkah ini terjabar dalam sintak pelatihan yang tidak bersifat kaku dalam pengembangannya.

2. Spesifikasi PBK Model PE-ADI

Dalam PE-ADI,yang merupakan pengembangan dari PBK telah melahirkan pula 15 proses rinci yang tersusun atau terjabar dari 3 (tiga) tahapan pokok berupa persiapan, pelaksanaan dan penutup. Selain itu, dalam Model PE-ADI dipastikan adanya tahapan pengenalan konsep sampai pada tahapan implementasi. Masing masing akan dijabar dalam sintak pelatihan.

Dalam hal ini, peserta pelatihan adalah para ustadz/ustadzah di pesantren yang terbentuk di dalam sebuah Tim Pengembang PRA atau juga disebut kelompok kerja (PRA) PRA. Tugas yang diamanahkan kepada Tim PRA adalah melaksanakan Program PRA di Pondok Pesantren di mana mereka bekerja.

Model PE-ADI adalah suatu model pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan dengan melakukan tahapan PE-ADI. PE-ADI adalah akronim dari

“Pemahaman, Eksplorasi, Aktualisasi, Demonstrasi dan Improvisasi”. Dalam model pelatihan ini, terdapat tahapan sebagai berikut :

(1). Pemahaman Konsep.

(2). Eksplorasi Konsep.

(3). Aktualisasi konsep.

(4). Demonstrasi.

(5). Improvisasi.

Dalam menempuh masing masing tahapan, peserta pelatihan dan pelatih dipandu melalui modul berupa buku materi atau pegangan bagi peserta. Selain itu, pelatih juga dibekali dengan buku pegangan yang digunakannya sebagai acuan dalam pelaksanaan pelatihan.

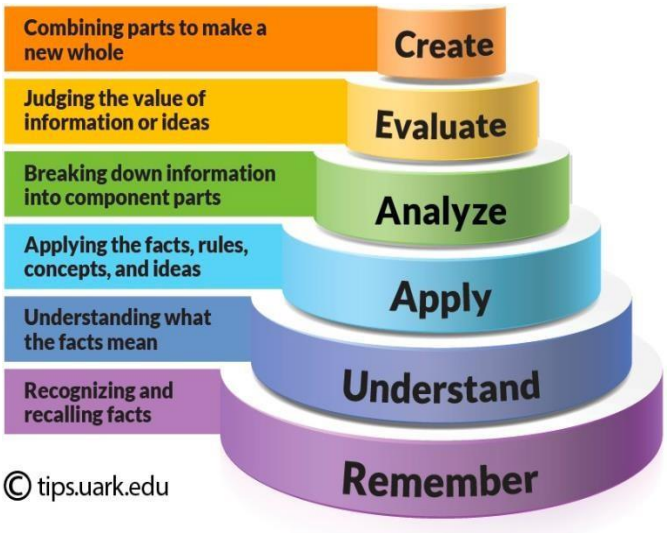
Kecakapan yang terdiri dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik yang didapatkan oleh peserta pelatihan pun dapat diukur. Secara detil masing masing tahapan PE-ADI dijelaskan sebagai berikut.

Pemahaman Konsep

Pada tahapan pemahaman konsep, peserta pelatihan melakukan kegiatan belajar dan mendapatkan pengalaman belajar untuk mengingat dan memahami konsep dari masing masing materi. Dalam Taxonomi Bloom yang direvisi oleh Anderson dan Krathrowlh, pemahaman berada pada level ke 2 (dua) atau disingkat dengan C2 (kompetensi level 2). C2 merupakan level setelah mengingat (*remember*) yang disingkat dengan C1.

Artinya, pada pemahaman konsep, yang terjadi adalah proses mengingat dan memahami. Inilah pijakan awal sebelum peserta

mampu menuju C3,C4,C5 dan C6 Mulatsih,B 2021). Perhatikan gambar berikut.



Gambar 3.1. *Hierarkis Pengetahuan*
(Sumber : Anderson & Krathwolh, 2011)

Pada gambar terlihat hierarkis kompetensi seseorang yang bisa di*upgrade* melalui proses belajar dan pembelajaran. Bermula dari kemampuan seseorang dalam mengingat (C1), kemudian memahami (C2). Setelah memahami, selanjutnya mampu mengaplikasikan (C3), menganalisis (C4), sampai pada mengevaluasi (C5) dan berkreasi (C6).

PE-ADI merupakan salah satu model tahapan dalam proses pembelajaran yang melakukan pendekatan dalam mensintesa materi ajar menjadi kecakapan secara berurutan dari C1 – C6.

Setiap tahapan terukur dengan kemampuan yang bisa ditunjukkan oleh peserta pelatihan. Proses pengukuran pada tingkat kompetensi peserta pelatihan dituang kedalam tugas yang disediakan di dalam buku materi pelatihan yang dipegang oleh peserta pelatihan. Pada level C1 : mengingat, peserta pelatihan akan mampu untuk:

(1). Merinci.

(2). Menjelaskan.

(3). Menamai.

Pada level C2 : Memahami, peserta pelatihan akan mampu untuk :

(1). Menjabarkan.

(2). Membedakan.

(3). Menguraikan.

Kemampuan peserta untuk merinci, menjelaskan, menamai, dan menjabarkan, membedakan, menguraikan akan dijadikan sebagai indikator dari penilaian masing masing materi yang ada di dalam buku peserta (materi pelatihan).

Eksplorasi Konsep

Tahapan "eksplorasi konsep" dilakukan untuk meningkatkan pemahaman peserta pelatihan, dalam menuju kemampuan untuk mengaplikasikan masing masing materi yang ada. Dengan kata lain, tahapan ini adalah jembatan dari kemampuan memahami konsep ke "aplikasi konsep".

Pada tahapan ini peserta pelatihan melakukan penggalian terhadap realitas yang terjadi di pesantren mereka masing masing. Setelah didapatkan hasil penggalian tentang kondisi di masing masing pesantren yang tentu saja tidak sama antara tiap peserta, selanjutnya masing masing peserta akan menghubungkan pemahaman konsep yang telah didapati dengan kenyataan yang terjadi.

Pencapaian tahapan Ekplorasi Konsep, akan ditentukan oleh tercapainya peserta pelatihan pada level C2 : Pemahaman. Sehingga peserta pelatihan mampu untuk :n(1). Menjabarkan; (2). Membedakan; (3). Menguraikan.

Aktualisasi Konsep

Pada tahap ini, peserta pelatihan sudah berada pada level C3: *Apply*.Indikasi ketercapaian level C3 ini, adalah apabila peserta pelatihan mampu :

(1). Menentukan

(2). Mengurutkan

(3). Menerapkan

3 indikasi di atas, terjabar dalam tugas tugas yang sudah disiapkan di setiap materi sehingga indikator untuk mengukur kecakapan dalam aktualisasi konsep ini bisa dilakukan.

Demonstrasi

Tahap demonstrasi adalah tahap di mana peserta pelatihan telah mampu untuk merefleksikan hasil kegiatan belajarnya secara kongkret. Pada tahapan demonstrasi, peserta pelatihan sekaligus melakukan analisis dan evaluasi terhadap hasil pembelajaran yang telah mereka pahami.

Pada tahap demonstrasi, peserta pelatihan dipastikan telah mencapai level C4 dan C5, yaitu analisis dan evaluasi. Masing masing peserta pelatihan akan menunjukkan dan memperagakan kemampuan yang telah diperolehnya terkait materi yang telah dipelajari melalui modul di setiap sesi kegiatan belajar 1 – 5.

Pada level C4, peserta pelatihan akan mampu untuk :

(1). Menganalisis.

(2). Memadukan

(3). Mengaitkan.

Sedangkan pada level C5, peserta pelatihan mampu untuk :

(1). Menilai.

(2). Membandingkan.

(3). Memilih.

Improvisasi

Pada tahapan improvisasi peserta pelatihan telah mampu mencapai level tertinggi dalam hierarkis pengetahuan, yaitu C6. Level C6 adalah Kreasi. Kecakapan peserta pelatihan untuk tahapan ini, diindikasikan atau ditandai dengan kemampuan peserta pelatihan dalam hal : (1) Merancang; (2) Menghubungkan; (3) Menyusun

Ke 3 indikasi di atas, merupakan indikator capaian yang diukur dari tugas mandiri yang ada di tiap tiap materi pada kegiatan pembelajaran di dalam Bagian Ketiga pada buku ini. Sehingga masing masing tahapan yang dilalui selama proses pelatihan dapat diukur dan terdeteksi dengan jelas yang akan menentukan apakah tahapan dilanjutkan atau akan dilakukan pengulangan.

Di sinilah peran utama pelatih. Pelatih harus memastikan setiap tahapan telah tuntas dilaksanakan oleh setiap peserta dan memenuhi standar pencapaian tujuan pembelajaran. Jika belum, maka pelatih memfasilitasi peserta untuk mengulangi kegiatan belajar tersebut, dan melakukan pembimbingan yang intens.

3. Materi Pelatihan Dalam Model PE-ADI

Agar Konsep PBK model PE-ADI untuk Tim PRA bisa terlaksana, diperlukan materi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab Tim PRA agar PRA bisa terwujud. Materi yang relevan terdiri dari 3 (tiga) tema, yaitu :

(1). Pengenalan Program PRA

(2). Indikator PRA

(3). Implementasi PRA

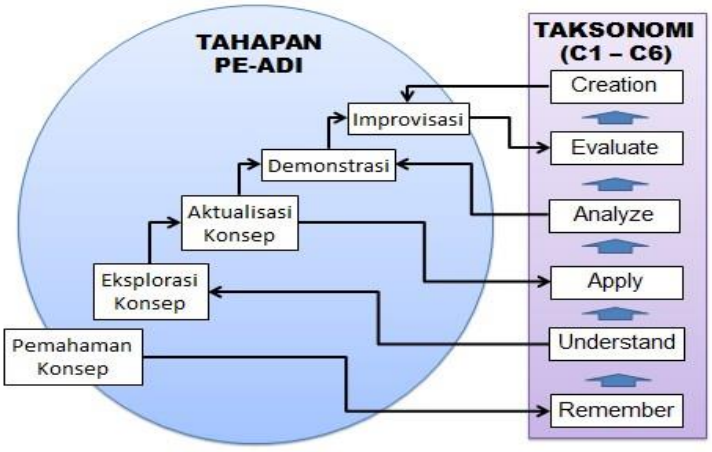
Masing masing materi disusun di dalam kegiatan belajar yang terletak pada bagian ketiga pada buku ini. Susunan materi tersebut

telah sistematis, dimulai dengan pengenalan program PRA itu sendiri, selanjutnya indikator yang ada di dalam PRA. Dengan dua materi tersebut, sudah dapat dipahami secara konsep dasar tentang program PRA sehingga dengan mudah peserta dapat masuk ke materi ke 3, yaitu implementasi PRA.

Dalam materi implementasi PRA terdapat 5 (lima) sub materi yaitu: (1) kepengasuhan dan kemusyrifan, (2) kurikulum dan proses pembelajaran, (3) sarana dan pra sarana, (4) pelayanan umum sampai pada (5) peraturan dan penanganan masalah. Implementasi PRA ini sebenarnya merupakan teknis pelaksanaan dari Konsep PRA dan indikator yang ada padanya.

4. Hubungan Tahapan PE-ADI dengan Taksonomi C1 – C6.

Tahapan PE-ADI dinilai relevan dengan proses dan capaian pelatihan berbasis kompetensi untuk Tim PRA, karena masing masing tahapan memiliki korelasi dengan kompetensi yang ada di taxonomi pengetahuan yang digagas pertama kali oleh Bloom. Secara skematis, tahapan PE-ADI dalam hubungannya dengan Taksonomi Bloom, dijelaskan pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2 Skematis Hubungan Tahapan PE-ADI dengan Taksonomi C1-C6
(Sumber : Kajian Literature, Albert 2024)

Keterangan Gambar :

Lingkaran di kiri pada gambar adalah tahapan PE-ADI, sedangkan kotak di kanan merupakan taksonomi C1- C6. Terlihat tahapan PE-ADI pertama kali adalah “Pemahaman Konsep”. Pada tahapan ini peserta pelatihan dilatih untuk “mengingat” yang di dalam taksonomi kompetensi terletak paling bawah atau paling awal (C1) berupa “*remember*”.

Setelah peserta pelatihan mampu mengingat, selanjutnya peserta pelatihan akan masuk ke dalam ranah “*understand*” di level 2 atau C2. Di tahap ini, peserta selanjutnya akan melakukan eksplorasi konsep PRA yang telah dipahami untuk memasuki tahap “Aktualisasi Konsep”.

Pada tahapan “Aktualisasi Konsep”, peserta pelatihan telah mampu menerapkan konsep PRA ke dalam situasi pesantren masing masing. Hal ini dimungkinkan terjadi karena peserta telah melakukan eksplorasi konsep.

Kemampuan peserta pelatihan di tahap “Aktualisasi Konsep” selanjutnya merujuk pada level 3 atau C3 yaitu “*apply”* atau “penerapan”. Yang terjadi pada peserta pelatihan setelah berada pada C3 adalah peningkatan level menuju “*analyze*” pada level C4. Di sini peserta pelatihan sudah melakukan analisis terhadap konsep PRA yang secara eklektika akan diwujudkannya ke dalam realitas berupa “demonstrasi”.

Tahapan “demonstrasi” akan bergerak menuju tahapan “improvisasi” sebagai tahapan terakhir model PE-ADI. Di tahapan ini, peserta pelatihan melakukan “evaluasi” dan melakukan “kreasi” sebagai penyempurnaan atau revisi terhadap apa yang diimprovisasikan.

5. Prasyarat dan Syarat

1. Peserta Pelatihan
   a. Ditugaskan oleh Pimpinan Pondok Pesantren sebagai anggota Tim Pengembang PRA dengan mengikuti peraturan yang berlaku di pesantren masing masing terkait SK tersebut.
   b. Memiliki pengalaman mengajar di Pondok Pesantren minimal 2 tahun.
   c. Mengisi formulir Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi PE-ADI untuk Tim Pengembang PRA.
   d. Mengisi registrasi untuk mendapatkan Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi PE-ADI dan atribut pelatihan yang disediakan oleh Penyelenggara Pelatihan.
2. Pelatih
   a. Memiliki pengalaman menjadi trainer minimal 5 tahun. b. Memiliki sertifikat master trainer dari lembaga yang relevan.
   c. Memiliki kompetensi terhadap konsep dan implementasi PRA.
   d. Memiliki ijazah pendidikan formal minimal S2 bidang Pendidikan atau yang setara di bidang peningkatan SDM.

6. Peran Pelatih

Peran pelatih yang berfungsi sebagai fasilitator dalam pelatihan menggunakan modul PBK PE-ADI adalah memandu peserta dalam mengikuti pelatihan.Selain memandu peserta pelatihan dalam mengikuti langkah pembelajaran yang ada di dalam modul/materi pelatihan yang dipekang oleh peserta, sekaligus berperan sebagai

orang yang membimbing peserta sesuai dengan instruksi yang ada di dalam modul.

Selain itu, pelatih memastikan terjadinya proses pembelajaran sesuai dengan muatan dan langkah langkah yang ada di dalam modul berdasarkan efektivitas waktu yang telah ditentukan di dalam modul. Dalam hal tertentu, pelatih bisa mengambil langkah taktis sesuai dengan yang diperlukan di dalam proses pelatihan apabila terjadi hal hal yang di luar rencana seperti ketepatan waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas dan lembaran kerja.

Peran spesifik pelatih adalah menentukan tindak lanjut kegiatan pelatihan terhadap peserta pelatihan berdasarkan evaluasi terhadap tugas yang ada. Dimana dalam tugas tersebut, telah tercermin ketercapaian peserta dalam memahami, mengeksplorasi, mengaktualisasi, mendemonstrasikan dan mengkreasikan.

Dalaml hal tes formatif, peran pelatih tidak ada. Sebab yang melakukan evaluasi terhadap hasil tes formatif itu adalah peserta pelatihan itu sendiri. Peserta pelatihan akan mengikuti arahan dari lembaran yang ada di dalam modul perihal tes formatif dan hasil dari penilaian terhadap tes formatif tersebut.

7. Tujuan Akhir

Tujuan akhir dari proses pembelajaran dalam pelatihan dengan menggunakan model PE-ADI sesuai dengan Capaian Pelatihan untuk Tim PRA. Secara detail capaian tersebut adalah :

1. Mampu **menjabarkan** konsep PRA, menurut komponen dan indikator PRA dan menentukan bagaimana realitas penerapan prinsip dan nilai PRA yang ada selama ini di pondok pesantren di mana peserta pelatihan bertugas sebagai ustadz /ustadzah.

2. Mampu **menerapkan** dan **memadukan** prinsip dan komponen PRA ke dalam kebijakan, kurikulum dan pembelajaran serta sarana dan prasarana yang ada di pondok pesantren di mana peserta berada dan bertugas sebagai ustadz / ustadzah.
3. Mampu **menilai** dan **memilih** sarana dan prasarana yang berbasis PRA di pondok pesantren di mana peserta pelatihan bertugas sebagai ustadz / ustadzah..
4. Mampu **merancang** dan **menyusun** pembelajaran yang mengintegrasikan nilai nilai PRA di masing masing pondok pesantren di mana peserta berada dan bertugas sebagai ustadz / ustadzah.
5. Mampu **mengimplementasikan** Program PRA di pesantren di mana peserta pelatihan bertugas sebagai ustadz / ustadzah.

Pada tahapan "Pemahaman Konsep" tercapai point 1. Pada Tahapan "Eksplorasi Konsep" tercapai point 2. Pada Tahapan "Aktualisasi Konsep" tercapai point 3. Pada Tahapan "Demonstrasi" tercapai tujuan pada point 4. Sedangkan pada Tahapan akhir "Improvisasi" tercapai point ke 5.

Tahapan PE-ADI dalam modul telah didisain untuk peserta pelatihan melakukan tahap demi tahap sehingga terjadi peningkatan C1 ke C berikutnya hingga sampai pada C6. Di setiap level C yang telah ditempuhnya, peserta pelatihan membuktikannya dengan kemampuannya dalam memahami dan memiliki kompetensi untuk menjabarkan,menentukan, menganalisis, menilai hingga sampai pada kemampuan merancang.

Secara tabulasi hubungan tahapan PE-ADI dengan capaian pelatihan atau *Coaching Outcomes* dijelaskan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 *Hubungan Tahapan PE-ADi dengan Coaching Outcomes*

No	Tahapan PE-ADI dan Level C pada Taxonomy Bloom	*Coaching Outcome*
1	**Pemahaman** Konsep (C1 : Mengingat dan C2 : Memahami)	Mampu **menjabarkan** konsep PRA, menurut komponen dan indikator PRA dan menentukan bagaimana realitas penerapan prinsip dan nilai PRA yang ada selama ini di pondok pesantren di mana peserta pelatihan bertugas sebagai ustadz /ustadzah.
2	**Eksplorasi** Konsep (C3 : Aplikasi)	Mampu **menerapkan** dan **memadukan** prinsip dan komponen PRA ke dalam kebijakan, kurikulum dan pembelajaran serta sarana dan prasaran yang ada di pondok pesantren di mana peserta berada dan bertugas sebagai ustadz / ustadzah.
3	**Aktualisasi** Konsep (C4 : Analisis)	Mampu **menilai** dan **memilih** sarana dan prasarana yang berbasis PRA di pondok pesantren di mana peserta pelatihan bertugas sebagai ustadz / ustadzah.
4	**Demonstrasi** (C5:Evaluasi)	Mampu **merancang** dan **menyusun** pembelajaran yang mengintegrasikan nilai nilai PRA di masing masing pondok pesantren dimana peserta berada dan bertugas sebagai ustadz / ustadzah.
5	**Improvisasi** (C6 : Kreasi)	Mampu **mengimplementasikan** Program PRA di pesantren di mana peserta pelatihan bertugas sebagai ustadz / ustadzah.

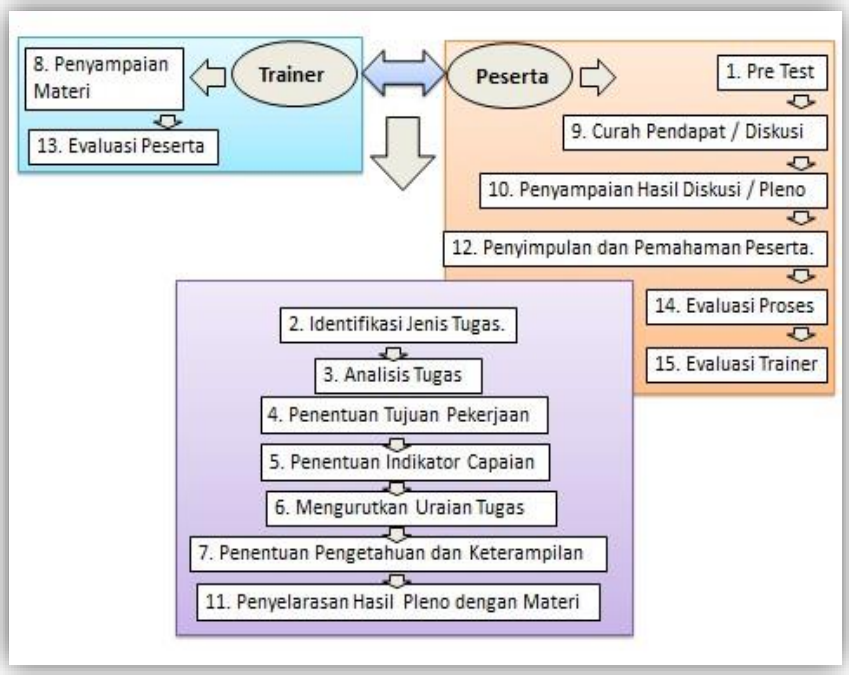
8. Kompetensi Yang Hendak Dicapai

Kompetensi yang diharapkan diperoleh oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan melalui model ini adalah :

1. Peserta Pelatihan mampu **memahami** konsep PRA dengan baik dan benar.
2. Peserta Pelatihan mampu **mengekplorasi** potensi dan permasalahan yang ada di pondok pesantren terkait dengan implementasi PRA.
3. Peserta Pelatihan mampu **mengaktualisasikan** prinsip dan nilai PRA di pondok pesantren masing masing, melalui penilaian terhadap sarana dan prasarana yang ada dan pada proses pembelajaran.
4. Peserta Pelatihan mampu **mendemonstrasikan** penerapan PRA di dalam pembelajaran.
5. Peserta Pelatihan mampu **berimprovisasi** penerapan PRA sesuai dengan kondisi pondok pesantren masing masing, baik melalui proses pembelajaran, maupun sarana dan prasarana yang ada.

D. Delineasi Ranah Peran Dalam Model PE-ADI

Yang dimaksud dengan delineasi ranah peran adalah apa saja yang menjadi tugas dalam proses pelatihan, dan siapa yang melaksanakannya selama kegiatan itu berlangsung. .Secara sederhana delineasi adalah menjawab pertanyaan apa dikerjakan oleh siapa. Dalam hal ini terdapat 2 subjek utama, yaitu pelatih dan peserta. Masing masing subjek memiliki peran atau tugas yang spesifik. Tugas spesifik ini, dirinci sedemikian rupa guna mempertegas alur kegiatan pelatihan Model PE-ADI dalam implementasinya. Perhatikan Gambar 3.3 berikut.



Gambar 3.3 *Delineasi Ranah Tugas dalam Model PE-ADI*
(Sumber : Hasil Penelitian Albert, 2024)

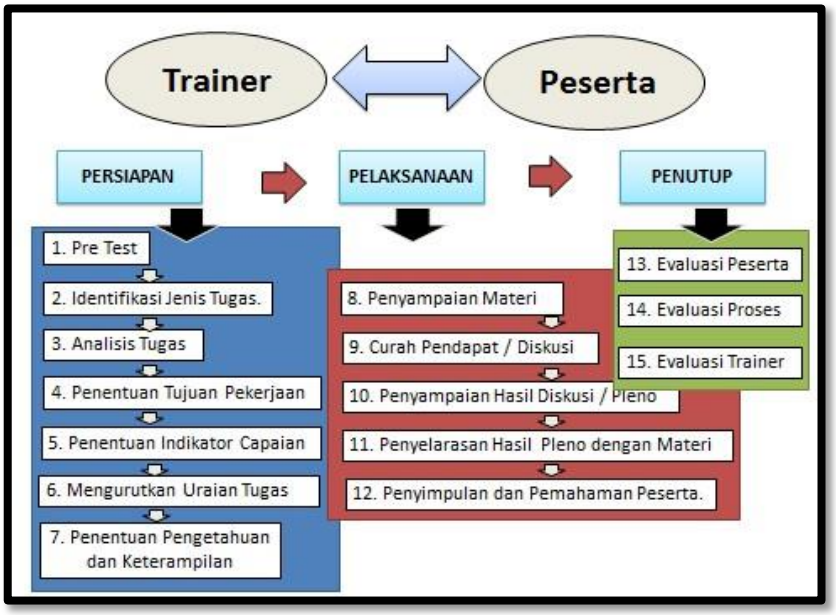
Pada Gambar 3.3 diatas terlihat bagaimana antara trainer atau pelatih dan peserta memiliki peran masing masing secara fungsional. Terdapat 3 (tiga) kotak besar yang didalamnya dimuat masing masing kotak kecil. Kotak besar di sisi kiri merupakan kotak yang merupakan tugas pokok pelatih.

Kotak yang di tengah merupakan tugas yang dilakukan oleh pelatih dan peserta secara kolabaratif dan partisipatif. Kotak besar di sisi kanan merupakan kotak yang memuat apa yang menjadi tugas pokok peserta pelatihan selama proses pelatihan. .

Masing masing kotak memuat kotak kecil yang memuat nomor dan aktivitas. Masing masing merupakan urutan kegiatan yang ada di tiap tahapan. Secara runtut tetap dimulai dari nomor 1 sampai ke nomor 15

E. Pemodelan Langkah PE-ADI

Pemodelan Tahapan PE-ADI adalah suatu gambaran miniatur operasional dari Model PBK – PE-ADI terhadap Tim PRA. Pemodelan ini disajikan pada Gambar 3.4. berikut.



Gmbar 3.4. *Pemodelan Tahapan Model PE-ADI*
(Sumber : Hasil Penelitian Albert, 2024)

Pada Gambar 3.4 terlihat rangkaian proses pelatihan Model PE-ADI yang memiliki 3 (tiga) tahapan utama. Tahapan utama adalah tahapan yang bersifat destinasi. Tahapan utama terbagi atas (1) persiapan, (2) pelaksanaan dan (3) penutup. Masing masing tahapan utama tersebut memuat beberapa komponen tahapan yang mesti tuntas di tiap tahapan utama.

Pada tahapan utama terlihat pada gambar memuat 7 (tujuh) proses yang berurutan dari nomor 1 sampai 7. Pada tahapan pelaksanan memuat 5 (lima) proses yang terurut pula dari nomor 8 sampai 12.Tahapan terakhir berupa tahapan penutup terdiri dari 3 (tiga) yang terurut dari nomor 13 sampai 15. Masing masing proses

dilaksanakan dan bermekanisme dari tahapan utama yang pertama menuju tahapan utama ke dua sampai ke tiga.

F. Komponen Model PE-ADI

Komponen yang ada di dalam Model PE-ADI sebagai sebuah model adalah (1) sintak, (2) prinsip reaksi, (3) sistem sosial dan (4) sistem pendukung. Masing masing diuraikan sebagai berikut.

1. Sintak

Sintak yang ada pada Model PE-ADI adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pre test.
2. Mengidentifikasi dan menetapkan jenis tugas atau pekerjaan.
3. Menganalisis tugas / pekerjaan yang akan dikerjakan.
4. Menentukan tujuan dari pekerjaan yang akan dikerjakan oleh peserta.
5. Menentukan indikator pencapaian pekerjaan yang akan dikerjakan oleh peserta.
6. Mengurutkan uraian tugas dan tujuan akhir yang akan dikerjakan oleh peserta.
7. Menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk tugas tersebut.
8. Melaksanakan proses inti berupa penyampaian materi.
9. Melaksanakan diskusi kelompok dan curah pendapat sesama peserta.
10. Penyampaian hasil diskusi kelompok pada diskusi pleno
11. Penyelarasan hasil diskusi pleno dengan materi pokok.
12. Penyimpulan dan pemahaman peserta.
13. Evaluasi peserta.
14. Evaluasi proses.
15. Evaluasi pelatih.

2. Prinsip Reaksi

Prinsip reaksi diuraikan dalam bentuk Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2. Prinsip Reaksi Model PBK PE-ADI

No.	Tahapan	Pelatih	Peserta
1	Melakukan pre test	Membagikan soal pre tes	Mengerjakan pre tes
2	Mengidentifikasi dan menetapkan jenis pekerjaan	Menjelaskan jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh masing masing peserta sesuai dengan jabatannya dalam tim. Menguraikan secara detil tentang tugas-tugas tersebut	Menyimak jenis jenis pekerjaan yang sesuai dengan jabatan masing masing dalam struktur organisasi tim. Masing masing peserta mengenal tentang uraian tugas
3	Menganalisis tugas yang akan dikerjakan	Meminta salah seorang peserta untuk menguraikan tugas-tugas yang telah dituliskan oleh masing-masing kelompok	Aktif saling mencurahkan pendapatnya akan tugas yang akan dikerjakan
4	Menentukan tujuan dari pekerjaan yang akan dikerjakan oleh peserta	Menyamakan persepsi peserta tentang tujuan yang akan dikerjakan sesuai dengan tujuan PRA	Memiliki persamaan persepsi tentang tujuan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan PRA
5	Menentukan indikator	Mengajak peserta untuk	Mengemukakan dan mensepakati

	pencapaian pekerjaan yang akan dikerjakan oleh peserta	menentukan indikator pencapaian tujuan dari pekerjaan	indikator pencapaian tujuan
6	Mengurutkan uraian tugas dan tujuan akhir yang akan dikerjakan oleh peserta	Mengurutkan tugas masing-masing bidang. Trainer melanjutkan dengan urutan prioritas yang akan dikerjakan sesuai dengan tahapan PRA	Memahami urutan tugas yang akan dikerjakan sesuai dengan tahapan PRA
7	Menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk tugas tersebut	Memfasilitasi peserta untuk aktif menyampaikan pendapat mereka tentang pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah diurutkan	Mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah diurutkan
8	Melaksanakan proses inti berupa penyampaian materi	Menyajikan materi tentang PRA dan memberikan kesempatan untuk bertanya	Memperhatikan, menyimak dan bertanya kalau ada yang kurang dipahami
9	Melaksanakan diskusi kelompok dan curah pendapat sesama peserta tentang materi PRA serta tahapannya	Memandu proses diskusi dan curah pendapat	Melaksanakan diskusi kelompok dan saling curah pendapat

10	Penyampaian hasil diskusi kelompok pada diskusi pleno	Meminta masing-masing kelompok untuk menyampaikan hasil diskusi	Mempresentasikan hasil diskusi kelompok
11	Penyelarasan hasil diskusi pleno dengan materi pokok	Trainer memfasilitasi pemahaman seluruh peserta terhadap kesimpulan materi pokok	Peserta memahami materi pokok
12	Penyimpulan dan Pemahaman	Memandu proses penarikan kesimpulan oleh peserta dan pemahaman yang didapat	Peserta atau perwakilan peserta dari kelompok akan menyimpulkan dan menentukan garis pemahamannya
13	Evaluasi Peserta	Membagikan soal post tes	Menjawab soal post tes
14	Evaluasi Proses	Membagikan form evaluasi proses	Mengisi form evaluasi proses
15	Evaluasi Pelatih	Membagikan form evaluasi pelatih	Mengisi form dan kolom opini bebas.

3. Sistem Sosial

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sebagai salah satu dari proses pendidikan maka dalam model pelatihan jelas membutuhkan adanya pola hubungan sosial yang ada di dalam proses pelatihan. Pola hubungan yang ada dan terbentuk di dalam proses pelatihan inilah yang

menjadi salah satu komponen dari model yang disebut sebagai sistem sosial.

Sistem sosial ialah jaringan pola hubungan yang membentuk keseluruhan yang koheren yang ada antara individu, kelompok, dan institusi. Ini merupakan struktur formal peran atas contoh status sosial yang dapat terbentuk dalam kelompok kecil yang stabil, yang dalam hal ini adalah kelompok pelatihan. Dalam pelatihan PBK model PE-ADI, pola hubungan akan terbentuk atas 2 komponen, yaitu :

a. Hubungan Pelatih dengan Peserta

Hubungan antara pelatih dengan peserta dalam pelatihan model PE-ADI ini lebih kepada hubungan sebagai mitra belajar. Artinya seorang pelatih tidak diposisikan atau tidak diidentitaskan sebagai seorang guru yang memberikan materi secara *teaching* kepada peserta pelatihan.

Dalam prakteknya, seorang pelatih berusaha memfasilitasi kebutuhan peserta dalam pembelajaran. Sehingga hubungan yang terbentuk adalah di mana pelatih berperan sebagai fasilitator. Selain itu,pelatih juga memberikan instruksi dalam proses pembelajaran agar peserta melakukan beberapa kegiatan yang berkaitan dengan langkah langkah pelatihan. Pada peran ini, maka pelatih juga bisa disebut sebagai seorang instruktur.

Sementara itu, peserta pelatihan akan merasa dimotivasi, difasilitasi dan dimediasi oleh pelatih dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan pada pelatihan. Hubungan yang akrab dan bersahabat adalah ciri khas dari pelatihan berbasis kompetensi ini. Hubungan yang kaku dan tertutup sangat dihindari selama proses pelatihan.

b. Hubungan Peserta dengan Peserta Lainnya

Begitu juga dalam hal hubungan antara sesama peserta. Sering terjadi adanya hubungan dekat yang sangat akrab antara satu peserta dengan peserta lain. Mereka akan saling berbagi pendapat dan saran serta argumentasi dalam mengkritisi. Hubungan ini harus dipertahankan dan dioptimalisasi sehingga terjadinya suasana yang hangat dan bersahabat selama proses pelatihan berlangsung.

Dalam hal ini peran peserta dituntut untuk lebih bisa menguasai situasi dan interaksi yang ada di dalam ruang pelatihan. Pelatih akan mudah melakukan penguasaan ini dengan cara mengikuti sistematika atau setiap tahap dalam PBK model – PE-ADI. Masing masing tahapan akan memberikan umpan balik untuk menentukan apakah sudah dapat melangkah ke tahap berikutnya, atau masih tetap di tahap yang sedang berjalan.

4. Sistem Pendukung

Sistem pendukung yang ada di dalam pelatihan PBK model – PE-ADI ini adalah segala sesuatu alat dan media serta sarana dan prasarana yang diperlukan oleh peserta pelatihan untuk dapat menggali informasi yang sesuai untuk mencapai tujuan pelatihan. Disebut sebagai sistem karena antara satu aspek akan berkaitan secara fungsional dengan aspek yang lain selama proses pelatihan dilaksanakan. Sistem pendukung yang dimaksud di dalam pelatihan ini adalah :

a. Buku Materi Pelatihan Untuk Peserta

Buku materi untuk peserta pelatihan adalah kumpulan informasi yang telah dibuat dalam bentuk buku yang diserahkan kepada peserta pelatihan. Buku ini adalah sebagai sumber dan media

belajar yang akan digunakan secara bersama sama selama proses pelatihan dengan dipandu oleh pelatih.

b. *In foccus* dan Kertas Plano

In Foccus digunakan untuk menayangkan informasi baik yang bersifat gambar, audio visual dan lain sebagainya. Selain itu, kertas plano juga diperlukan untuk media bagi peserta mengutarakan pendapatnya. Dalam hal ini kertas plano digunakan sebagai media untuk elaborasi peserta oleh pelatih.

c. Laptop dan Alat Tulis.

Laptop digunakan sebagai alat untuk menampilkan materi pada layar *in foccus*, sesuai dengan kebutuhan pelatihan per sesi yang mengacu pada silabus oleh pelatih. Alat tulis berupa spidol dan pena juga digunakan oleh peserta dan pealtih dalam menuliskan hasil setiap langkah dan tahapan proses pelatihan.

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari model Pelatihan Berbasis kompetensi (PBK) model PE-ADI yang merupakan bagian pertama dari buku produk disertasi ini adalah bahwa PBK model PE-ADI layak digunakan untuk peningkatan kompetensi Tim PRA di pesantren dan sekolah pada pelaksanaan Program Ramah Anak. Hal ini dimungkinkan karena PBK model PE-ADI berangkat dari analisis kebutuhan pelatihan serta berorientasi pada tujuan pelatihan.

Teknis penerapan Model PE-ADI untuk peningkatan kompetensi Tim PRA terwujud dalam sebuah program pelatihan. Pelaksanaan program ini akan dijabarkan di dalam Buku Panduan Pelatih dan Buku Materi Pelatihan yang menjadi pegangan untuk peserta pelatihan sebagai satu kesatuan dengan buku model pelatihan ini.

Tujuan pelatihan adalah peningkatan kompetensi peserta pelatihan sesuai dengan tanggungjawab dan tugas yang diemban oleh peserta pelatihan. Peserta pelatihan yang dalam hal ini adalah Tim PRA memiliki tanggung jawab dan tugas dalam pelaksanaan Program Ramah Anak di Pesantren di mana mereka bertugas.

B. Saran

Disarankan kepada pihak pengguna dalam pelaksanaan pelatihan PRA agar :

1. Mengikuti alur kegiatan pelatihan sesuai dengan buku panduan pelatih dan buku materi pelatihan.
2. Peserta dan pelatih sama sama mempelajari buku materi pelatihan.

GLOSARIUM

A

Afektif	:	Ranah abstrak di dalam diri individu yang ditentukan berdasarkan bagaimana ia memiliki perasaan, sikap dan nilai yang dianutnya yang mempengaruhi perilakunya
Amanah	:	Tugas yang diberikan kepada seseorang, sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.
Anak	:	Peserta didik di pesantren.
Abad 21	:	Sebuah model pembelajaran yang dikembangkan dengan bercirikan 4 C (*communication, collaboration, critical thinking, creativity*).
Akronim	:	Singkatan terhadap sesuatu kata atau kalimat yang menjadi suatu frasa baru.
Aktif	:	Individu yang bersifat partisipatif dalam suatu interaksi dengan lingkungannya.
Alur	:	Aliran proses atau tahapan berdasarkan kegiatan yang tidak diukur menurut waktu.

B

Basis	:	Dasar atau merujuk pada sesuatu yang dijadikan sandaran terhadap objek yang sedang dibicarakan.
Belajar	:	Proses alamiah seseorang meningkatkan pengetahuan dan sikap serta keterampilannya dalam berinteraksi dengan lingkungan secara sadar, baik tanpa melibatkan orang lain maupun dengan bantuan orang lain.

D

Demonstrasi	:	Menunjukkan sesuatu yang bisa diukur dari hasil proses pembelajaran yang telah diterima peserta didik atau peserta pelatihan.

E

Efektif	:	Tepat hasil, atau proses yang dilaksanakan tepat sasaran.
Efisien	:	Daya guna, atau proses yang dilaksanakan berjalan baik, dan tidak terjadi pemborosan waktu dan biaya dan komponen lainnya yang tidak berguna
Empiris	:	Suatu tahapan yang meliputi metode ilmiah di mana adanya pengamatan, pengalaman, data yang terukur dan dapat diverifikasi sehingga mendekati kebenaran relative dalam ilmu pengetahuan.
Evaluasi	:	Proses penilaian terhadap satu hal yang direncanakan, proses yang berlangsung hingga proses selesai dengan menggunakan indikator tertentu yang bertujuan untuk penyempurnaan dari proses tersebut di masa selanjutnya.

F

Fase	:	Tahapan yang ditentukan berdasarkan suatu indikator proses.
Filosofis	:	Cara berpikir yang lebih mendalam, komprehensif dan didasari atas nilai nilai hikmah yang memuat kebijaksanaan terhadap satu hal.

Formal : Jalur pendidikan yang diselenggarakan melalui jenjang SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi dan sederajat.

H

Hakikat : Keadaan yang sebenar benarnya yang dinilai berdasarkan banyak pertimbangan sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendekati kebenaran

Humanistik : Aliran dalam psikologis yang menyatakan bahwa manusia memiliki potensi yang tidak terbatas dan membedakannya dengan makhluk lain.

I

Implementasi : Pelaksanaan, penyelenggaraan dari suatu perencanaan.

Improvisasi : Kemampuan individu untuk melakukan peningkatan secara terukur dari apa yang telah ia terima dari proses perolehan pengetahuan dan keterampilan

Indikator : Pesyaratan yang harus terjadi terhadap suatu keadaan sesuai dengan standard tertentu.

Inkuiri : Suatu metode pembelajaran yang fokus pada proses penemuan dan solusi atas permasalahan yang ada.

K

Kaidah : Ketentuan, ketetapan atau aturan yang mengharuskan sesuatu bisa berjalan sebagai mana mestinya.

Keterampilan : Kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas secara efektif dan efisien.

Klasik : Sesuatu yang telah lama, dan dipertahankan jika memiliki nilai nilai universal di dalamnya

Kognitif : Ranah abstrak pada individu yang menggambarkan proses proses yang bertalian dengan pengetahuan dan persepsi terhadap lingkungannya

Kombinasi : Menggabungkan, menyusun sesuatu berdasarkan dari beberapa objek yang telah dipilih untuk menghasilkan karakter tertentu.

Kompetensi : Kecakapan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sesuai dengan standard yang ditetapkan dengan berdasar kepada pengetahuan, sikap dan keterampilan

Komponen : Aspek aspek yang ada dalam suatu hal yang sedang dibicarakan.

Kondisi : Keadaan, atau situasi pada satu fase yang dibicarakan terhadap suatu objek.

Kualitas : Mutu, atau gambaran suatu keadaan yang tidak ditentukan dengan symbol angka

L

Legalitas : Aturan hukum yang sah di dalam suatu negara

Legitimasi : Pengakuan dari public terhadap satu hal yang melekat pada seseorang atau kelompok, walaupun tidak ada aturan hukum yang baku menetapkannya.

Landasan : Dasar atau aspek aspek tertentu yang merupakan suatu hal atau objek menjadi ada, untuk dibicarakan, dikaji dan dinilai.

Level : Tingkatan, hierarki.

M

Materi	:	Substansi dari sesuatu yang dijadikan topic dalam proses pembelajaran
Model	:	Miniatur suatu rancangan kegiatan, yang disusun secara sistematis, konseptual dan bisa menggambarkan substansi secara keseluruhan dari apa yang dimodelkan.

N

Nonformal	:	Jalur pendidikan yang diselenggarakan di tengah masyarakat secara tidak terstruktur seperti pada pendidikan formal, bersifat fleksibel dan fokus pada pendidikan karakter,

O

Objek	:	Suatu hal baik berupa benda atau pun sifat yang sedang dibicarakan atau dijadikan sebagai fokus tertentu untuk ditelaah.
Orientasi	:	Arah, atau tujuan tertentu yang akan dicapai oleh suatu rencana kegiatan.

P

Panduan	:	Petunjuk atau pedoman.
Pasif	:	Individu yang tidak aktif, tidak berpartisipasi dalam suatu interaksi yang terjadi.
PE-ADI	:	Singkatan dari Pemahaman Konsep, Eksplorasi Konsep, Aktualisasi Konsep, Demonstrasi Konsep dan Improvisasi Konsep yang merupakan suatu model pelatihan yang bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada peserta pelatihan.
Pelatihan	:	Proses pembelajaran yang dilaksanakan yang lebih kepada peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, sesuai dengan topic yang dilaksanakan.
Pembelajaran	:	Proses terjadinya interaksi antara pendidik dengan peserta didik dalam rangka perubahan perilaku peserta didik ke arah yang lebih baik, secara sistematis dengan melibatkan media dan sumber belajar, serta fasilitas lainnya, melalui metode tertentu.
Pengembangan	:	Melakukan penelitian terhadap model pembelajaran atau pun pelatihan, dengan metode ilmiah guna menghasilkan suatu model yang baru,
Pesantren	:	Lembaga pendidikan islam yang fokus pada pendidikan agama islam, yang dipimpin oleh seorang alim, yang disebut dengan kiyai, dengan tenaga pendidik yang khsusus sesuai dengan bidang keagamaan yang dimilikinya, yang disebut ustadz atau ustadzah
Pokja	:	Kelompok Kerja
PRA	:	Pesantren Ramah Anak
Praktik	:	Pelaksanaan, penerapan suatu konsep
Prinsip	:	Dasar, ketentuan yang tidak bisa diabaikan terhadap sesuatu topic yang sedang dibicarakan

Profesi	:	Suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan, pelatihan dan pengalaman khusus, serta memiliki standard etika tertentu.
Program	:	Suatu rancangan kegiatan yang melibatkan sumberdaya sesuai dengan yang telah direncanakan, tapi tidak memiliki batas waktu yang ditentukan untuk pencapaian tujuan dari apa yang direncanakan.
Proses	:	Tahapan pelaksanaan suatu hal yang telah direncanakan sebelumnya.
Psikomotor	:	Kemampuan seseorang untuk menggerakkan anggota tubuh di bawah kendali pikiran dan perasaannya.

R

Ramah	:	Sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, bertutur kata yang baik dan menyenangkan tanpa adanya kekerasan fisik dan kata kata yang kasar yang tidak disukai orang lain.
Respon	:	Reaksi seseorang yang sedang berinteraksi dengan lingkungannya,
Revisi	:	Perbaikan atas suatu naskah sesuai dengan penyempurnaan dari ahli atau berdasarkan pada hasil ujicoba naskah tersebut, baik berupa model pelatihan atau pun naskah lainnya.
Rinci	:	Detil, atau diuraikan secara jelas

S

Sistem	:	Keadaan sesuatu yang terdiri dari beberapa komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain.
Sintaks	:	Urutan langkah dalam proses pembelajaran yang disajikan dalam sebuah model
Sosial	:	Kelompok atau kumpulan dari beberapa individu yang berinteraksi dan membentuk suatu karakter tertentu yang membedakan satu kelompok dengan kelompok lainnya.
Sosialisasi	:	Proses penyampaian informasi terhadap beberapa orang untuk mampu menerima dan mengadopsi isi informasi tersebut yang selanjutnya dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan isi dari informasi tersebut.
Spesifikasi	:	Hal yang khas yang menjadikan sesuatu berbeda dengan yang lainnya.
Stimulus	:	Rangsangan atau aksi yang diberikan atau yang diterima oleh manusia dalam proses pendidikan
Sumberdaya	:	Segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan.
Superior	:	Kondisi yang unggul atau lebih dari yang lainnya, tapi dalam konteks atau indikator yang sama

T

Tabulasi	:	Penyajian informasi yang disusun menjadi sebuah tabel.
Temporer	:	Kegiatan yang dilaksanakan yang bersifat sementara, atau tidak berkesinambungan.
Teoritis	:	Suatu pendekatan yang didasari pada konsep dan teori yang telah ada sebelumnya tentang satu hal yang sedang dikaji

Test	:	Suatu proses evaluasi yang bertujuan untuk mengukur kemampuan seseorang setelah mengikuti pembelajaran / pelatihan. Test ini juga bisa sebagai refleksi untuk mengukur efektivitas suatu proses pembelajaran / pelatihan yang telah dilakukan.
Tim	:	Kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama walaupun keterampilan berbeda yang memungkinkan terjadinya kerjasama yang baik
Trainer	:	Pelatih, instruktur, narasumber yang memimpin jalannya suatu proses pelatihan.

Y

Yuridis	:	Hukum yang berlaku

DAFTAR PUSTAKA

Ansyar, M.2015. *Kurikulum ; Haikiat, Fondasi, Disain dan Pengembangannya*. Prenada Media Grup. Jakarta.

Abdullah, I. 2000. *Metodologi Pembelajaran Orang Dewasa*. Andira. Bandung.

Blank, W. E. 1982. *Handbook for developing competency-based training programs* (p. 378). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Brown, M. (1994). An introduction to discourse on competency-based training (CBT) *dalam* Brown, Mike et al. (1994) *A Collection of Readings related to Competency-based Training.* Geelong Victoria: Deakin university

Brown, M. Et al. (1994). *A Collection of Readings related to Competency-based Training.* Geelong Victoria: Deakin university

Budiningsih.2015. *Belajar dan Pembelajaran*. Rhineka Cipta. Jakarta.

Cathrenine, D., Crone dan Carman, S.T. Jhon Hunter. 1980. *From the Field: tested Participatory Activities For Trainers*. New York:World Education

Craig, R.R. 1976. *Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development*. Mc Graw-Hill. New York. Danhas, Y. 2021. Analisis Pengelolaan dan Kebijakan Pendidikan / Pembelajaran. Deepublish. Yogyakarta.

Erni, E.2020.*Pedoman Pesantren Ramah Anak. Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Indonesia*. Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat. Jakarta.

Fadollah,I.2016."Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Pemberdayaan Masyarakat untuk *Capacity Building* Wanita Berwirausaha". Disertasi. Program Pasca Sarjana. Universitas Negeri Makasar.

Fuadaturahmah, 2018.*Pengaruh model pembelajaran inkuiri dan penggunaan media berbasis komputer terhadap kreativitas siswa MA kelas XI pada pokok bahasan koloid . Jurnal ANSIRU PAI*, Juli – Desember, Vol 2, No,2, hal 131-144.

Hamalik. O. 2021. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hidayat, D.M., Widodo, R dan Thawil, F. 2021. *Pedoman Pesantren Ramah Anak*.Kementrian Agama Republik Indonesia. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. Jakarta.

Joyce, B and Weil, M. 2008. *Model of Teaching.* Prentice-Hall, Inc. New Jersey.

Kamil, H. Mustofa. 2012.*Model Pendidikan dan Pelatihan* (Konsep dan Aplikasi). Bandung: Alfabeta. Bandung.

Mulatsih, B. 2021. *Implementation of revised Bloom taxonomy in developing chemistry questions in the domain of knowledge*. Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru.

Otto, P. Calvin dan Rolin O. Glasser. 1970. *The Management of Training:A Handbook for Training and Development Personnel*. Addition-Weley Publishing Company. Massachussets.

Pribadi, A.B. 2020.*Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi. Implementasi Model ADDIE*. Kencana. Jakarta

Rossett, A & Arwady, W. 1987. *Training Needs Assesment*. Educational Technology Publications Englewood Cliffs. New Jersey.

Salim, A., Janestri, A dan Hidayat, D.M. 2020. *Petunjuk Teknis Penerapan Pesantren Ramah Anak*. Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat. Jakarta.

Sudjana, D. 1993. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Luar Sekolah*. Nusantara Press. Bandung.

Sulipan. 2009. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berbasis kompetensi.Bandung:TEDC.Http://www.Geocities.com/smkkorpri_duri/diklatberbasiskompetensi/htm

Albert

PELATIHAN PESANTREN RAMAH ANAK (PRA) MODEL PE-ADI

Pemahaman–Eksplorasi–Aktualisasi–Demonstrasi–Improvisasi

PEDOMAN PELATIHAN









Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

KATA PENGANTAR

Dengan Rahmat Allah SWT Buku Panduan Pelatihan Pesantren Ramah Anak dengan menggunakan Model PE-ADI ini selesai disusun. Buku ini merupakan produk dari disertasi yang berjudul "Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi Untuk Tim Pengembang Pesantren Ramah Anak (PRA)".

Buku ini memuat tentang panduan bagi pelatih, yang tersusun atas 5 (lima) bab. Bab I berisi Pendahuluan, Bab II Tinjauan Umum diikuti Bab III Materi dan Silabus Program Pelatihan. Bab IV Pelaksanaan Program Pelatihan dan diakhiri dengan Bab V Penutup.

Semoga Buku ini bermanfaat bagi kita semua.

Albert, 2024

DAFTAR ISI

Kata Pengantar i
Daftar Isi ii
Daftar Tabel iii
Daftar Gambar iii

I. PENDAHULUAN
A. Rasional 1
B. Tujuan 2

II. TINJAUAN UMUM MODEL PE-ADI
A. Catatan Bagi Trainer 3
B. Karakteristik Seorang Pelatih 4
C. Karakteristik Model Pelatihan PE-ADI 5
D. Program Pesantren Ramah Anak
1. Konsep dan Pengertian PPRA 6
2. Tujuan dan Output PPRA 7
3. Ruang Lingkup PRA 7
4. Prinsip dan Indikator 8

III. MATERI DAN SILABUS PROGRAM PELATIHAN
A. Pengantar 11
B. Materi PRA 12
C. Silabus 12

IV. PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN 17

V. PENUTUP
A. Kesimpulan 20
B. Saran 20

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.Silabus Pelaksanaan Program Pelatihan *12*

Tabel 2.2. Pelaksanaan Pelatihan *17*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.Proses Pelatihan danUji Coba Terbatas *3*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Rasional

Peningkatan kompetensi Tim PRA (Pesantren Ramah Anak) dipandang perlu guna melaksanakan Program Pesantren Ramah Anak (PPRA). Peningkatan kompetesi tim bisa dilaksanakan melalui peningkatan kompetensi anggota tim sesuai dengan tugas dan jabatan masing masing di dalam tim.

Hasil pengembangan Model PE-ADI menuntut adanya panduan praktis bagi pelatih. Hal ini diperlukan dalam mengembangkan dan mengoperasionalkan Model PE-ADI tersebut di dalam program pelatihan yang akan dan sedang diselenggarakan.

Buku panduan bagi pelatih pada prinsipnya adalah berisi uraian langkah langkah dalam mengoperasionalkan model pelatihan PE-ADI. Selain itu, secara substansi juga memberikan wawasan kepada pelatih tentang apa dan bagaimana serta untuk apa program pelatihan dilaksanakan. Sehingga, selain buku ini, pelatih juga mesti mempelajari dan menelaah Buku Model PE-ADI.

Selain itu, tak jarang seorang pelatih kekurangan dalam hal pengetahuan tentang materi yang akan ditransfer kepada peserta melalui proses dan model pelatihan tertentu. Hal ini akan mempengaruhi hasil dari pelatihan. Sehingga seorang pelatih mesti mencermati pula buku peserta yang memuat materi pelatihan di samping buku panduan ini.

Panduan pelatih ini berfungsi apabila pelatih telah menyelami dan memahami tentang model pelatihan PE-ADI itu sendiri.

Atas dasar itu lah maka Buku Panduan Pelatihan ini disusun sehingga semua orang yang ingin menguasai teknik dan metode di dalam program pelatihan yang menerapkan Model PE-ADI bisa terwujud. Hal ini dimungkinkan terjadi karena Model PE-ADI bersifat empiris dan logis serta rasional. Model PE-ADI lahir dari hasil penelitian dengan metode ADDIE (*Analisis,Desain,Develope* dan *Implementation* serta *Evaluation*).

Layaknya sebuah produk riset yang empiris tentu bisa diterapkan secara universal pada latar dan tujuan yang sama. Selagi untuk peningkatan kompetensi, maka Model PE-ADI telah bisa digunakan. Tentu saja penggunaannya memenuhi syarat ilmiah pula, yang salah satu syaratnya adalah pelatih mesti menguasai substansi Model PE-ADI dan mengikuti tahapan panduan pada buku ini.

B. Tujuan

Tujuan dari Buku Pedoman Pelathan ini adalah

1. Memberikan wawasan umum kepada pelatih tentang Model PE-ADI dan pelaksanaan program pelatihan terhadap Tim PRA yang menggunakan Model tersebut.
2. Menguraikan susunan materi induk dan silabus untuk peningkatan kompetensi Tim PRA dalam program pelatihan yang menggunakan Model PE-ADI.
3. Menguraikan rencana pelaksanaan Program PE-ADI terhadap Tim PRA.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Catatan Bagi Pelatih

Seorang pelatih sangat berperan dalam pelaksanaan Program Pelatihan. Dalam praktisnya, pelatih bisa saja lebih dari 1 orang tergantung kesesuaian seorang pelatih dengan materi, dan keselarasan seorang pelatih dengan pelatih lainnya jika dalam satu sesi pelatihan tampil sekaligus.



Gambar 2.1
Peserta Pelatihan dalam Uji Coba Terbatas (kiri) dan Proses Pelatihan (Kanan)
(Sumber : Hasil Penelitian Albert, 2024)

Seorang pelatih tidak hanya bisa mengawal, memandu dan mengelola tahap demi tahap proses pelatihan, tapi juga mesti menguasai materi pelatihan. Sehingga, walaupun buku materi pelatihan yang dipegang oleh peserta, seorang pelatih mesti memahami terlebih dahulu substansi isi buku tersebut.

Secara prinsip, ada 2 hal yang perlu dikuasai oleh pelatih, yaitu (1) materi tentang apa yang akan diberikan, (2) cara penyampaian. Oleh karena itu, dalam hal ini pelatih perlu dibekali dengan makna dari Model PE-ADI dan materi induk dan jabaran materi induk dari PPRA itu

sendiri. Materi pelatihan yang dipegang oleh peserta bisa dipelajari oleh pelatih.

Hal kedua yang perlu dikuasai pelatih adalah cara atau sebut saja teknik penyampaian. Inti dari teknik penyampaian adalah bagaimana proses penyampaian itu menjadi efektif. Tentu saja untuk efektifnya proses penyampaian materi, seorang pelatih mesti menguasai masing masing tahapan serta substansi dari Model PE-ADI. Terkait tentang tahapan ini disajikan pada Buku Model Pelatihan.

B. Karakteristik Seorang Pelatih

Dikemukakan oleh Pribadi (2020) bahwa terdapat beberapa karakter seorang pelatih yang baik, yaitu :

a. Selalu siap untuk presentasi.
b. Senang menyajikan informasi.
c. Senantiasa menggunakan bahan Pelatihan terbaik.
d. Mampu menarik perhatian peserta terhadap isi atau materi Pelatihan.
e. Senantiasa membantu peserta untuk menguasai kompetensi yang dilatihkan.
f. Selalu menutup setiap sesipPelatihan dengan perasaan puas di hati peserta.

Atas dasar itulah maka dalam Model PE-ADI ada proses Evaluasi Trainer dalam tahapan “Penutup”. Seorang pelatih tidak perlu merasa takut dan khawatir terhadap hasil evaluasi dirinya dari peserta. Hal itu justru penting bagi pelatih untuk refleksi dirinya secara perspektif. Dengan demikian maka seorang pelatih mesti peka untuk perubahan ke arah yang lebih berkompeten. Sehingga sering kali orang melihat seorang pelatih yang handal ditentukan oleh jam terbangnya atau pengalamannya.

Walau bagaimanapun seorang pelatih yang lebih berpengalaman akan berbeda dengan pelatih yang belum banyak pengalaman. Pelatih yang telah berpengalaman akan memiliki kemampuan improvisasi dan inisiatif melebihi pelatih yang belum berpengalaman. Kita tentu bisa memahami bahwa seorang pelatih bisa memiliki pengalaman yang banyak, karena memang keterampilannya diakui dan disukai oleh peserta pelatihan atau pihak penyelenggara program pelatihan pada pelatihan pelatihan sebelumnya. Tapi bukan berarti jika anda seorang pelatih atau yang mempunyai keinginan menjadi pelatih tapi belum memiliki pengalaman yang cukup harus berhenti berlatih diri,jangan!

C. Karakteristik Model Pelatihan PE-ADI

Secara mendalam, terkait tentang Model PE-ADI disajikan pada Buku Model Perlatihan. Dalam hal ini, yang menjadi catatan bagi seorang pelatih adalah bahwa dalam pelatihan dengan menggunakan Model PE-ADI yang dipentingkan atau *stressing point*nya ada pada proses dan evaluasi setiap tahapan tersebut.

Artinya, seorang pelatih tidak berorientasi pada hasil yang memungkinkan dia terburu buru untuk menuntaskan proses. Hasil adalah sebuah output abstrak yang lahir dari proses, sehingga proses lebih diutamakan. Terdapat 3 proses utama dalam Model PE-ADI yaitu (1) pembukaan, (2) pelaksanaan dan (3) penutup. Setiap proses tersebut terdapat langkah langkah yang tak boleh dilewatkan.

Di dalam proses (2) pelaksanaan, terdapat tahapan yang menjadi karakteristik dari Model PE-ADI. Tahapan itu adalah (1) pemahaman konsep, (2) eksplorasi konsep, (3) aktualisasi konsep, (4) demonstrasi dan (5) improvisasi. Masing masing tahapan tersebut pun tidak boleh

dilewatkan, di mana masing masing tahapan tersebut harus terukur. Apabila telah tuntas satu tahapan, baru lah pelatih melanjutkan pada tahapan berikutnya. Hal ini secara rinci dijelaskan pada Bab III di Buku Model Pelatihan.

Seorang pelatih yang akan memfasilitasi jalannya program pelatihan memastikan efektivitas proses yang terukur di tahap penutup nantinya. Apabila seorang trainer tidak betul betul memahami tahapan dan proses detil di tiap tahapan, maka ketidakpahamannya itu akan diketahui di akhir proses pelatihan. Di akhir proses pada tahapan pentupan akan dievaluasi 3 (tiga) komponen yaitu (1) proses, (2) hasil belajar dan (3) trainer.

D. Program Pesantren Ramah Anak (PPRA)

1. Konsep dan Pengertian PPRA

Program PRA adalah suatu kondisi pesantren sebagai wadah pendidikan yang aman, bersih, sehat, hijau, inklusif dan nyaman bagi perkembangan fisik, kognisi dan psikososial anak baik yang perempuan maupun yang laki-laki, termasuk anak yang memerlukan pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus

Dapat diartikan bahwa pesantren yang memenuhi kriteria ramah anak di atas, adalah sebagai upaya dari pesantren menciptakan pesantren dan lingkungan sekitarnya agar dapat membuat anak nyaman, bersih, betah, khusyu beribadah, senang belajar, bermain dan berinteraksi.

2. Tujuan dan Output PPRA

Dalam Buku Pedoman PRA yang dikeluarkan oleh Kementrian Agama Republik Indonesia Tahun 2021, dinyatakan bahwa pada

dasarnya Program Pesantren Ramah Anak yang biasa disingkat dengan PPRA bertujuan untuk :

a. Menjadikan pondok pesantren dengan posisi yang sangat strategis sebagai lembaga pendidikan Islam terbesar di Indonesia, serta memiliki landasan dasar nilai nilai agama yang kuat dan sangat memperhatikan hak hak anak, turut berperan aktif menjadi model pendidikan ramah terhadap anak.
b. Menciptakan standar pesantren di Indonesia sebagai model pendidikan berbasis agama yang ideal bagi tumbuh kembang anak, tidak ada kekerasan dan diskriminasi, bersih, sehat , hijau, inklusif, dan nyaman.

3. Ruang Lingkup PRA

Dalam implementasi program tersebut, maka ruang lingkup pesantren ramah anak itu adalah :

a. Kebijakan internal pesantren yang mendukung terwujudnya PRA.
b. Sarana dan pra sarana yang ramah anak dalam menunjang proses tumbuh kembangnya dengan maksimal, aman, nyaman, bersih, sehat, inklusif dan menciptakan suasana kondusif.
c. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang professional menjalankan tugasnya dalam mendidik dan memberikan pelayanan kepada santri
d. Memanajemen layanan yang dijalankan dengan prinsip keadilan, professional dan berdasarkan atas kepentingan terbaik bagi anak.

4. Prinsip dan Indikator

Prinsip PRA dicantumkan di dalam Buku Pedoman Pesantren Ramah Anak yang dikeluarkan oleh Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2020 dan ditegaskan oleh Kementrian Agama Republik Indonesia Tahun 2021 dalam Buku Pedoman PRA guna melengkapi aturan sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Anak Sebagai Subjek

Anak bukanlah objek yang sangat tergantung pada perspektif tenaga pendidik. Artinya anak didik di pesantren merupakan pelaku aktif dalam pembelajaran. Dia bukanlah bersifat pasif saja untuk menerima segala perlakuan dalam proses pendidikannya di pesantren.

b. Kepentingan Terbaik Untuk Anak

Karena anak sebagai subjek yang akan menentukan peradaban bangsa ke depan, maka kepentingan pendidikan adalah memberikan yang terbaik kepada anak tersebut. Baik tidaknya apa yang diberikan mesti disesuaikan dengan kondisi, minat dan bakat anak sebagai subjek pendidikan.

c. Non Diskriminasi

Dalam proses pendidikan tidak boleh adanya diskriminasi terhadap anak. Di pesantren keberagaman anak baik dari segi ekonomi, dan pendidikan orang tuanya, perbedaan watak dan karakter anak sangat majemuk. Perbedaan ini tidak boleh dijadikan alasan untuk membeda bedakan anak dalam proses pendidikan.

d. Partisipasi Aktif

Seorang anak sebagai pelaku aktif dalam pembelajaran berhak untuk mengeluarkan pendapat dan suaranya mesti didengar. Tenaga pendidik justru harus bisa memotivasi partisipasi aktif anak dalam proses pendidikan.

e. Hak Perkembangan dan Kelangsungan Hidup

Setiap anak berhak untuk tumbuh dan kembang dalam kelangsungan hidupnya tanpa adanya halangan dan pembatasan dari tenaga pendidik dan lingkungannya. Dalam hal ini, keberadaan pesantren di tengah masyarakat akan lebih berperan dalam hal simbiosis mutualisme. Selain berfungsi membina masyarakat juga menjadikan anak yang berkualitas dalam bangku pendidikannya di pesantren.

f. Anak Sebagai Bagian dari Masyarakat dan Lingkungan

Anak merupakan bagian biotik dari lingkungan. Oleh karena itu, kualitas anak sekaligus menentukan pola pikir masyarakat dan kondisi lingkungan hidup fisik dan sosial.

g. Tidak Ada Kekerasan Terhadap Anak

Perlakuan kekerasan terhadap anak adalah hal yang dilarang dan tidak dibolehkan. Oleh karena itu sistem pendidikan ramah anak akan memastikan proses pendidikan yang tidak ada kekerasan terhadap anak.

Dengan adanya konsep dan prinsip dari PPRA di atas, selanjutnya materi yang terkait dengan prinsip prinsip di atas akan disusun untuk dikonversi kedalam buku materi pelatihan/buku peserta. Dalam teknis operasional agar materi itu sampai kepada ustadz dan ustadzah maka

diperlukan adanya keterlibatan utama dari pelatih dalam proses pelatihan terhadap ustadz dan ustadzah.

Materi pokok disusun berdasarkan prinsip dan ruang lingkup PRA dengan mengidentifikasi indikator keberhasilan PRA terlebih dahulu. Secara sistematis, materi pokok dan jabarannya disajikan pada Buku Materi Pelatihan untuk Peserta. Pada buku pedoman pelatihan ini,dijelaskan materi pokok disusun dalam bentuk silabus serta langkah langkah yang harus dilakukan seorang pelatih.

BAB III

MATERI DAN SILABUS PROGRAM PELATIHAN

A. Pengantar

Program Pelatihan Pesantren Ramah Anak model PE-ADI tuntuk Tim PRA adalah sistematika pelaksanaan pelatihan yang memuat ditail terkait dengan waktu dan materi yang terjabar dalam silabus. Pada Bab IV Program Pelatihan ini dimuat tentang materi dan silabus yang akan disampaikan pelatih kepada peserta pada saat tahapan pelaksanaan. Secara lengkap, materi ini disajikan pada Buku Materi Pelatihan.

Pelatih mesti menyiapkan pula bahan sajian materi dalam bentuk Power Point (PPT) yang telah dikuasainya. Pelatih wajib memastikan bahwa antara materi tayang dengan substansi materi yang ada di Buku Materi Pelatihan yang dipekang peserta benar benar sama. Dalam situasi tertentu, sangat mungkin pelatih tidak memiliki bahan tayang, tapi secara bersama sama dengan peserta menelaah Buku Materi yang dipegang oleh Peserta, melalui media pembelajaran berupa *white board*, kertas plano dan lain sebagainya. Kondisi ini bisa dilakukan oleh pelatih yang telah berpengalaman dalam penerapan Model PE-ADI.

Terkait tentang tahapan pelaksanaan yang memuat (1) standar kompetensi, (2) kompetensi dasar, (3) indikator pencapaian dan (4) tujuan pembelajaran serta (5) langkah langkah ditail yang harus dilakukan oleh pelatih disajikan pada Bab V Pelaksanaan Program Pelatihan.

B. Materi

Terdapat 3 (tiga) materi pokok dan sub materi yang akan disajikan dan ditelaah serta dicermati guna dipahami oleh peserta, yaitu.

(1) Pengenalan PPRA .

(2) Indikator PRA

(3) Implementasi PRA

C. Silabus

Silabus dari masing masing materi di atas, didistribusikan menurut urutan sesi yang dikonversi dan disajikan dalam format silabus pelatihan pada Tabel 4.1 – 4.5.

Tabel 2.1 Silabus Pelaksanaan Program Pelatihan

Kompetensi Dasar	**Indikator Pencapaian Kompetensi**	**Alokasi Waktu (Menit)**	**Kegiatan Pembelajaran**	**Penilaian**	**Sumber Belajar**
1	**2**	**4**	**5**	**6**	**7**
I.A. Memahami Konsep dan Substansi PPRA I.B. Memahami komponen PRA	a. Peserta mamahami latar belakang PPRA b. Peserta mamahami tujuan PRA c. Peserta memahami Ruang lingkup PRA d. Peserta memahami	60 60	• *Brain storming*, menggali apa yang diketahui peserta tentang konsep dan substansi PPRA • Penjelasan dari pelatih tentang Tahapan PPRA • Penjelasan	Tes Tertulis	Bahan Tayang Buku Materi Pelatihan untuk Pegangan Peserta

	prinsip pelaksanaan PRA di Pesantren e. Peserta mampu menyusun ruang lingkup, prinsip dan komponen PRA		dari pelatih tentang implementasi PPRA di pesantren • Penjelasan dari pelatrih apa dan bagaimana penilaian terhadap implementasi PRA di pesantren secara *Self Assesment* • Diskusi dan tanya jawab tentang materi yang telah disampaikan oleh Trainer • Tes tertulis peserta pelatihan tentang materi terkait		
I.C. Memahami Kebijakan PRA di Pesantren	a.Peserta mamahami konsep penyusunan visi,misi dan	120	• *Brain storming*, menggali apa yang diketahui	Tes tertulis	Bahan Tayang

	tujuan pesantren a. Peserta menganlisis visi, misi dan tujuan pesantren yang berwawasan Ramah Anak	120	peserta tentang Kebijakan Berwawasan PRA. • Penjelasan dari Trainer tentang Kebijakan di Pesantren • Penjelasan dari Trainer tentang visi, misi dan tujuan dari pesantren yang berwawasan PRA • Diskusi dan tanya jawab tentang materi yang telah disampaikan oleh Trainer • Tes tertulis peserta pelatihan tentang materi terkait		Buku Materi Pelatihan untuk Pegangan Peserta

II. Memahami Indikator PRA	a. Peserta mamahami Indikator PRA b. Peserta memahami nilai nilai PRA dalam kaitannya dengan indikator c. Peserta mampu menganalisis indikator PRA menurut ruang lingkup, dan prinsip PRA	240	• *Brain storming*, menggali apa yang diketahui peserta tentang indikator PRA • Penjelasan dari pelatih tentang nilai nilai PRA • Penjelasan dari Trainer tentang indikator PRA • Tes tertulis peserta pelatihan tentang materi terkait	Tes tertulis	Bahan Tayang Buku Materi Pelatihan untuk Pegangan Peserta
III. Memahami Implementasi PRA	a. Peserta memahami implementasi PRA b. Peserta memahami tentang bagaimana menerapkan PRA secara operasional di pesantren	240	*Brain storming*, menggali apa yang diketahui peserta tentang pembelajaran • Penjelasan dari pelatih tentang	Tes tertulis	Bahan Tayang Buku Materi Pelatihan untuk Pegangan Peserta

	masing masing c. Peserta mampu menganisis implementasi PRA untuk dijadikan acuan ke depan berupa langkah strategis penerapan PRA		konsep implementasi dari PRA di pesantren. • Penjelasan dari Trainer tentang teknik melaksanakan PRA di pesantren masing masing • Diskusi dan tanya jawab tentang materi yang telah disampaikan oleh Trainer • Tes tertulis peserta pelatihan tentang materi terkait		

BAB IV

PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN

Pelaksanan Program Pelatihan yang dimaksud dalam Bab V ini adalah penjelasan sesi sesi yang ada pada Tahapan Pelaksanaan. Sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III Penerapan Model PE-ADI dalam Pelatihan PRA, terdapat 3 (tiga) tahapan utama berupa (1) Persiapan, (2) Pelaksanaan dan (3) Penutup. Secara detil pelaksanaan ini disusun dalam bentuk tabulasi sebagai berikut.

Tabel 2.2 Pelaksanaan Pelatihan

No	Aktivitas	Peran Pelatih	Tugas Peserta	Waktu
1	**Pembukaan**			120 Menit
	a. Salam Pembuka	Membuka Pelatihan	Mengikuti Pembukaan	10 Menit
	b. Perkenalan	Memandu Perkenalan dari Masing Masing Peserta	Mengenalkan diri.	30 Menit
	c. Isian Kontrak Belajar	Memandu pengisian kontrak belajar	Menyampaikan aspirasi untuk pengisian kontrak belajar	10 Menit
	d. Isian Harapan dan Yang Tidak Diharapkan	Memandu pengisian harapan dan Yang Tidak Diharapkan	Menulis apa yang diharapkan dan apa pula yang tidak diharapkan	10 Menit
	e. Penjelasan Pelatihan Model PE-ADI dengan menggunakan Buku Peserta bagi peserta	Membagikan Buku Peserta dan Menyampaikan tata tertib, tujuan dan proses pelatihan dengan menggunakan modul.	Mengikuti arahan pelatih	20 Menit

	f. Isian Cek Kemampuan	Memperhatikan proses pengisian cek kemampuan oleh masing masing peserta pelatihan	Mengisi tabel cek kemampuan di modul masing masing	10 Menit
	g. Evaluasi dan Tindak Lanjut Cek Kemampuan h. Pembagian kelompok berdasarkan hasil cek kemampuan	Mengevaluasi hasil cek kemampuan masing masing peserta pelatihan Melakukan tindak lanjut dari hasil cek kemampuan peserta pelatihan Membagi kelompok	Menyerahkan hasil cek kemampuan pada trainer Mengikuti arahan trainer sebagai hasil evaluasi cek kemampuan yang telah dilakukan Duduk sesuai dengan kelompok masing masing	30 Menit
II	**Kegiatan Inti**			720 Menit
	a. Kegiatan Belajar 1 : *Pengenalan Program PRA* b. Kegiatan Belajar 2 : *Indikator PRA* c. Kegiatan Belajar 3 : *Implementasi PRA*	Menyampaikan materi secara umum. Memandu Kegiatan Belajar melalui Model Pelatihan PE-ADI Mengevaluasi Pemahaman Konsep Peserta	Mengikuti arahan dari pelatih selama proses pelatihan berjalan Mengikuti langkah pembelajaran yang ada pada buku peserta	240 Menit 240 Menit 240 Menit

		Mengevaluasi Eksplorasi Peserta Mengevaluasi Aktualisasi Konsep Peserta Mengevaluasi Demonstrasi Peserta Mengevaluasi Improvisasi Peserta Memastikan proses pelatihan sesuai dengan model PE-ADI		
III	**Penutup**			120 Menit
	a. Refleksi dan Evaluasi	Memandu pelaksanaan refleksi dan evaluasi	Melakukan refleksi dan mengevaluasi hasil belajar	100 Menit
	b. Pengumuman Hasil Kelulusan (sementara) *Hasil kelulusan penuh disampaikan setelah pengumpulan tugas aksi nyata satu minggu sejak selesai pelatihan*	Mengumumkan kelulusan dan tidak lulus (sementara) serta pengulangan jika memang ada.	Menerima hasil kelulusan atau tidak lulus	20 Menit
	Total Waktu			1.080 Menit

BAB VI

PENUTUP

D. Kesimpulan

1. Dalam Penerapan Model PE-ADI untuk Tim PRA, seorang pelatih akan dipandu dengan Buku Panduan Pelatihan.
2. Panduan untuk pelatih tidak bersifat kaku, sejauh masih dalam kaidah langkah demi langkah dan sesuai dengan materi yang disajikan. Improvisasi dan inisiatif dari pelatih dimungkinkan terjadi selama proses pelatihan, terkait metode dan strategi yang dirasa lebih efektif dan efisien
3. Pelatih mesti mempelajari pula Buku Model Pelatihan dan Buku Materi Pelatihan.

E. Implikasi

1. Model PE-ADI bisa diterapkan terhadap Tim PRA dengan persyaratan adanya Pelatih dan Peserta.
2. Model PE-ADI untuk Tim PRA akan berjalan efektif dan efisien apabila pelatih mengacu pada Buku Pedoman Pelatihan.
3. Pelatih memahami dan mampu mengoperasionalkan Buku Model PE-ADI dan menguasai materi PRA

F. Saran

1. Disarankan dilaksanakan Model PE-ADI Terhadap Tim PRA guna meningkatkan kompetensi tim.
2. Pelatih mempelajari dan minsimulasikan Buku Pedoman Pelatihan sebelum melakukan pelatihan.
3. Disarankan Pelatih menelaah substansi Model PE-ADI dalam penerapannya untuk Pelatihan PRA

Albert

PELATIHAN PESANTREN RAMAH ANAK (PRA) MODEL PE-ADI

Pemahaman–Eksplorasi–Aktualisasi–Demonstrasi–Improvisasi

MATERI PELATIHAN









Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

KATA PENGANTAR

Dengan Rahmat Allah SWT Buku Pelatihan Pesantren Ramah Anak dengan menggunakan Model PE-ADI selesai disusun. Buku ini merupakan produk dari disertasi yang berjudul " Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi Untuk Tim Pengembang Pesantren Ramah Anak (PRA)".

Buku ini berisi tentang materi pelatihan yang merupakan buku pegangan bagi peserta pelatihan. Bagian pada buku ini terdiri dari 3 (tiga) bab. Bab I berisi pendahuluan, Bab II berisi tentang materi dalam proses pembelajaran. Terdapat 3 (tiga) materi di dalam Bab II ini, yaitu (1) pengenalan program PRA, (2) Indikator PRA dan (3) Implementasi PRA, yang diakhiri dengan Bab III Evaluasi. Semoga Buku ini bermanfaat bagi kita semua.
Aamiin.

Albert, 2024

ISBN 978-623-8646-61-6
9 786238 646616

DAFTAR ISI

Kata Pengantar i
Daftar Isi ii
Daftar Tabel iii, iv,vi
Daftar Gambar iii, iv,vi
Glosarium

PETA KEDUDUKAN MATERI PELATIHAN 1

BAB I. PENDAHULUAN
A. Penjelasan Isi Buku 3
B. Cek Kemampuan Awal 3

BAB II. PEMBELAJARAN
A. Rencana Belajar Peserta Pelatihan 5
B. **Kegiatan Belajar (1)** : Pengenalan Program PRA 7
1. Tujuan Pembelajaran 7
2. Uraian Materi 7
3. Rangkuman 16
4. Tugas 17
a. Pemahaman Konsep 17
b. Eksplorasi Konsep 17
c. Aktualisasi Konsep 18
d. Demonstrasi 18
e. Improvisasi 19
5. Tes Formatif 19
6. Kunci Jawaban Test Formatif 21
7. Lembar Kerja Peserta Pelatihan 22
Kegiatan Belajar (2) : Indikator PRA 23
1. Tujuan Pembelajaran 23
2. Uraian Materi 23
3. Rangkuman 39
4. Tugas 39
a. Pemahaman Konsep 39
b. Eksplorasi Konsep 39
c. Aktualisasi Konsep 40
d. Demostrasi 40
e. Improvisasi 40
5. Tes Formatif 41
6. Kunci Jawaban Test Formatif 43

7. Lembar Kerja Peserta Pelatihan 44
Kegiatan Belajar (3) : Implementasi PRA
1. Tujuan Pembelajaran 45
2. Uraian Materi 45
3. Rangkuman 57
4. Tugas 58
a. Pemahaman Konsep 58
b. Eksplorasi Konsep 58
c. Aktualisasi Konsep 59
d. Demonstrasi 59
e. Improvisasi 59
5. Tes Formatif 60
6. Kunci Jawaban Test Formatif 62
7. Lembar Kerja Peserta Pelatihan 63

BAB III. EVALUASI
A. Kognitif 64
B. Psikomotor 64
C. Attitude 64
D. Produk 64
E. Batasan Waktu Pengerjaan 65
F. Kunci Jawaban 65
G. Petunjuk Penilaian 67
H. Pedoman Penskoran 68
I. Kesimpulan 69
J. Tindak Lanjut 69

BAB IV. PENUTUP 70

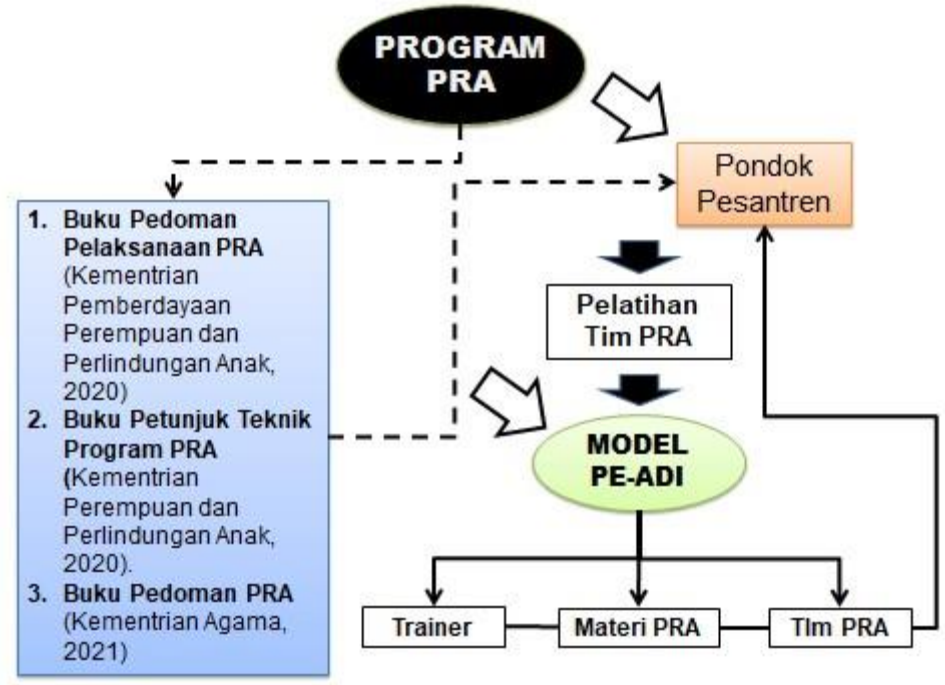
DAFTAR PUSTAKA 70

DAFTAR TABEL *4*
Tabel 2.1 Rencana Belajar *5*
Tabel 2.2 Contoh Tabulasi Analisis Kebijakan Dengan Prinsip PRA *18*
Tabel 2.3 Instrumen Penilaian Indikator 1 (pendiri/pengasuh) *27*
Tabel 2.4 Instrumen Penilaian Indikator 2 (komponen ustadz/ustadzah *31*
Table 2.5 Instrumen Penilaian Indikator 3 (komponen santri) *34*
Tabel 2.6 Instrumen Penilaia Indikator 4 (manajemen pesantren) *36*
Tabel 2.7 Instrumen Penilaian Indikator 5(sarapran dan lingkungan) *37*
Tabel 3.1 Perbandingan Ustadz Ideal Dengan Yang Tidak Ideal *67*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Peta Kedudukan Materi Pelatihan Dalam Program PRA *1*
Gambar 3.1 Ilustrasi Pendidikan Santri *9*
Gambar 3.2 Ilustrasi Kekerasan Pada Anak *9*
Gambar 3.3 Penentuan Indikator PRA *24*
Gambar 3.4 Ilustrasi Pengajaran Seorang Kiyai Pada Santri *47*
Gambar 3.5 Ilustrasi Proses Pembelajaran Santri *50*
Gambar 3.6 Ilustrasi Ruang Terbuka Hijau *53*

PETA KEDUDUKAN MATERI PELATIHAN



Gambar 3.1 *Peta Kedudukan Materi Pelatihan Dalam Program PRA*
(Sumber : Albert, 2024)

Keterangan Gambar :

Program PRA yang diluncurkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia ditujukan kepada Pondok Pesantren. Disimbolkan dengan panah dari lingkaran bertuliskan "Program PRA" menuju "Pondok Pesantren" pada gambar.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Kementerian Agama dan Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia telah menerbitkan (1) Buku Pedoman Pelaksanaan PRA, (2) Buku Petunjuk Teknik Program PRA dan (3) Buku Pedoman PRA. Terlihat pada gambar pada kotak di kiri yang bertuliskan 3 (tiga)

buku tersebut dan dari kotak itu, menuju kotak bertuliskan “Pondok Pesantren”.

Pada garis putus putus dari 3 buku yang telah diluncurkan itu menuju Pondok Pesantren, dibubuhi panah ke bawah yang bertuliskan “Pelatihan Tim PRA”. Artinya, agar program ini bisa mencapai sasarannya, maka harus dilaksanakan pelatihan terhadap Tim PRA yang ada di pesantren.

Pelatihan yang akan dilaksanakan memerlukan “Materi Pelatihan”. Materi pelatihan yang dimaksud merupakan hasil konversi dari 3 buku pedoman yang telah didisain mengacu pada pelatihan berbasis kompetensi model PE-ADI.

Dalam Model PE-ADI terdapat 3 (tiga) komponen yang saling berinteraksi, yaitu (1) pelatih, (2) materi pelatihan dan (3) peserta pelatihan. Terlihat antara ke 3 komponen tersebut terhubung dengan garis lurus. Pada akhirnya, Tim PRA sebagai peserta pelatihan ini lah yang akan menjadi pelaksana dalam program PRA di pondok pesantren di mana mereka berada.

Terlihat pada gambar bahwa dalam PE-ADI, baik pelatih maupun peserta harus menguasai buku materi pelatihan ini. Karena didalamnya tidak hanya merupakan informasi saja, tapi juga tahapan PE-ADI berlangsung di dalam proses pembelajaran yang dimuat di dalam buku materi ini. Didalam buku materi juga terdapat evaluasi kegiatan pelatihan.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Penjelasan Isi Buku

Buku ini memuat materi pelatihan Pesantren Ramah Anak berbasis kompetensi dengan menggunakan Model PE-ADI. Dalam buku ini terdapat materi yang diperlukan oleh peserta pelatihan yang akan dijadikan sebagai kompetensi peserta pelatihan dalam menjalankan program pesantren ramah anak.

Selain itu, proses pembelajaran pun berlangsung mengikuti alur yang ada di dalam buku materi ini, sehingga peserta mesti mengikuti setiap rangkaian materi dengan langkah langkah yang ada didalamnya. Pelatih memandu dan memastikan setiap tahapan telah dicapai.

Langkah awal pelatihan dimulai dengan mengisi tabel cek kemampuan peserta.

B. Cek Kemampuan

1. Waktu Pengisian Tabel Cek Kemampuan : 10 Menit
2. Waktu untuk Evaluasi dan Tindak Lanjut setelah pengisian : 30 Menit.

Sebelum peserta melanjutkan ke Bab II yaitu pembelajaran, pada sub bab ini dilakukan cek kemampuan peserta pelatihan terlebih dahulu. Peserta mengisi ceklist pada Tabel 1.1 ini dibawah ini dengan jujur dan bertanggung jawab.

Jika jawabannya “Ya” peserta melanjutkan untuk mengerjakan soal formatif dengan panduan pelatih. Jika jawabannya “Tidak” silakan ditindaklanjuti oleh pelatih untuk menentukan langkah pembelajaran berikutnya.

Tabel 1.1
Cek Kemampuan Peserta Pelatihan

No	Pernyataan	Tidak	Ya
1	Saya mampu menjelaskan Program PRA		
2	Saya mampu menguraikan prinsip PRA		
3	Saya mampu menjelaskan komponen PRA		
4	Saya mampu menjelaskan pengertian "kebijakan di pondok pesantren".		
5	Saya mampu menguraikan kebijakan yang ada di pondok pesantren di mana saya bekerja yang berkaitan dengan PRA		
6	Saya mampu menganalisis kebijakan yang ada di pondok pesantren di mana saya bekerja yang berkaitan dengan PRA		
7	Saya mampu menjelaskan pengertian "kurikulum"		
8	Saya mampu mengidentifikasi muatan kurikulum yang berhubungan dengan prinsip dan nilai PRA		
9	Saya mampu menjelaskan "integrasi konsep PRA ke dalam kurikulum"		
10	Saya mampu mengurutkan proses pembelajaran dengan baik dan benar		
11	Saya mampu menjelaskan proses pembelajaran dengan capaian pembelajaran		
12	Saya mampu menginternalisasi nilai nilai PRA ke dalam proses pembelajaran		
13	Saya mampu menguraikan jenis sarana dan pra sarana di pondok pesantren		
14	Saya mampu menjelaskan fungsi sarana dan pra sarana yang ada di pondok pesantren di mana saya bertugas		
15	Saya mampu menjelaskan hubungan antara sarana dan prasarana yang ada di pesantren dengan konsep PRA		

BAB II

PEMBELAJARAN

A. Rencana Belajar Peserta Pelatihan

Rencana belajar disusun berdasarkan kompetensi yang dituju oleh Capaian Pelatihan. Rencana belajar ditampilkan dalam bentuk tabel yang menjelaskan apa yang dilaksanakan, dan apa peran pelatih serta tugas peserta pelatihan dan estimasi waktu.

Tabel 2. 1.
Rencana Belajar

No	Aktivitas	Peran Pelatih	Tugas Peserta	Waktu
1	**Pembukaan**			120 Menit
	a. Salam Pembuka	Membuka Pelatihan	Mengikuti Pembukaan	10 Menit
	b. Perkenalan	Memandu Perkenalan dari Masing Masing Peserta	Memperkenalkan Diri.	30 Menit
	c.Isian Kontrak Belajar	Memandu pengisian kontrak belajar	Menyampaikan aspirasi untuk pengisian kontrak belajar	10 Menit
	d.Isian Harapan dan Yang Tidak Diharapkan	Memandu pengisian harapan dan Yang Tidak Diharapkan	Menulis apa yang diharapkan dan apa pula yang tidak diharapkan	10 Menit
	e. Penjelasan Pelatihan PBK PE-ADI dengan menggunakan Modul/Buku Materi	Membagikan Modul dan Menyampaikan tata tertib, tujuan dan proses pelatihan	Mengikuti arahan pelatih	20 Menit

		modul/buku materi		
	f.Isian Cek Kemampuan	Memperhatikan proses pengisian cek kemampuan oleh masing masing peserta pelatihan	Mengisi tabel cek kemampuan di modul masing masing	10 Menit
	g.Evaluasi dan Tindak Lanjut Cek Kemampuan	Mengevaluasi hasil cek kemampuan masing masing peserta pelatihan Melakukan tindak lanjut dari hasil cek kemampuan peserta pelatihan	Menyerahkan hasil cek kemampuan pada pelatih Mengikuti arahan pelatih sebagai hasil evaluasi cek kemampuan yang telah dilakukan	30 Menit
II	**Kegiatan Inti**			540 Menit
	a. Kegiatan Belajar 1 : *Pengenalan Program PRA* b. Kegiatan Belajar 2 : *Indikator PRA* a. Kegiatan Belajar 3 : *Implementasi PRA*	Membentuk Kelompok Belajar Memandu Kegiatan Belajar melalui Modul Pelatihan PE-ADI Memastikan proses pelatihan sesuai dengan model PE-ADI	Mengikuti langkah pembelajaran yang ada pada Bab II. Mengikuti arahan dari pelatih selama proses pelatihan berjalan	180 Menit 180 Menit 180 Menit

III	**Penutup**			60 Menit
	a. Refleksi dan Evaluasi	Memandu pelaksanaan refleksi dan evaluasi	Melakukan refleksi dan mengevaluasi hasil belajar	40 Menit
	b. Pengumuman Hasil Kelulusan	Mengumumkan kelulusan dan tidak lulus serta pengulangan jika memang ada.	Menerima hasil kelulusan atau tidak lulus	20 Menit
	Total Waktu			700 Menit

B. Kegiatan Belajar

Kegiatan Belajar 1
Pengenalan Program Pesantren Ramah Anak (PRA)

1. <u>Tujuan Pembelajaran</u>

(1) Memberikan Peserta Pelatihan **pemahaman** tentang Program PRA.

(2) Memberikan Peserta Pelatihan **pemahaman** tentang Ruang Lingkup, Prinsip dan Komponen PRA

(3) Memberikan Peserta Pelatihan **pemahaman** tentang hubungan antara Konsep PRA dan Kebijakan yang ada di Pesantren.

2. <u>Uraian Materi</u>

Pengenalan Program PRA

(1) Latar Belakang dan Tujuan Serta Ruang Lingkup Program PRA.

Latar Belakang Program PRA

Pesantren telah memposisikan dirinya sebagai lembaga yang sangat strategis untuk berperan aktif sebagai model pendidikan yang mengupayakan pencegahan tindak kekerasan pada anak di lingkungan pendidikan. Sebab, umumnya yang menjadi siswa di pesantren yang

disebut sebagai santri adalah orang yang berada dalam rentang usia anak anak. Artinya, sasaran dari program ramah anak, akan lebih relevan dan akurat ditujukan kepada pesantren.

Kita menyadari bahwa implementasi ramah anak, bukan hal yang baru di pesantren. Sejak dahulu secara spontan pesantren sudah melaksanakannya. Karena hal itu sudah sesuai dengan ajaran Islam.

Corak implementasi ramah anak di tiap pesantren di Indonesia sangat beragam dan ditentukan oleh kultur dari pesantren masing masing. Corak itu lah yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu hingga kini. Setiap perkembangan selalu menuntut adanya kebijakan di internal pesantren yang tetap saja bervariasi antara satu pesantren dengan pesantren lainnya.

Keberadaan pesantren di Indonesia sangat beragam. Ada yang formal dan ada pula yang informal menginduk pada Kementrian Agama atau ke Kementrian Pendidikan Nasional. Ada pula model pesantren salafi, pesantren modern, bahkan ada pula model pesantren yang mengintegrasikan berbagai model pesantren yang berkembang saat ini. Hal ini sekaligus membuat proses dan implementasi ramah anak di pesantren akan memiliki corak yang beragam dan gaya yang berbeda.

Selain itu, harus diakui bahwa konsep perlindungan pada anak merupakan hal yang masih baru di Indonesia. Di masa lalu, bangsa Indonesia menganggap terjadinya kekerasan pada anak merupakan hal yang lumrah dan biasa. Terjadinya apa yang disebut sebagai kekerasan terhadap anak sekarang, baik di keluarga, di masyarakat dan di dunia pendidikan dulunya tidak dipersoalkan.



Gambar 3.2
Ilustrasi Pendidikan Santri
(Sumber : https://www.google.com/se)



Gambar 3.3.
Ilustrasi Kekerasan Pada Anak
(Sumber : https://www.google.com/search?client=)

Hal ini bisa dimaklumi,karena Konvensi Hak Anak (*Convention on the Right of the Children*) juga baru diintrodusir pada Tahun 1989. Indonesia baru meratifikasinya melalui Keppres Nomor 36 Tanggal 25 Agustus 1990. Pada tahun berikutnya baru pemerintah bersungguh sungguh memberikan perhatian terhadap nilai nilai perlindungan anak.

Keseriusan pemerintah terhadap nilai nilai perlindungan anak terwujud pada Tahun 2002 dengan adanya amandemen UUD 1945. Amandemen itu berupa penambahan pasal 28 b ayat 2 yang berbunyi "*Setiap anak berhak atas kelangsungna hidup, tumbuh dan berkembang, serta terlindungi dari kekerasan dan diskriminasi*".

Puncak keseriusan dan perhatian Bangsa Indonesia terhadap upaya perlindungan anak berikutnya adalah dengan terbitnya Undang Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Dengan

adanya undang undang ini, maka Negara Indonesia telah berkomitmen penuh untuk upaya perlindungan anak.

Pada hakikatnya nilai nilai yang diusung dalam Konvensi Hak Anak, Keppres No 36 Tahun 1990, amandemen UUD 1945 Pasal 28 b Ayat 2 dan Undang Undang No 23 Tahun 2002 yang kemudian direvisi dengan Undang Undang No 35 Tahun 2014 tentang perubahan Undang Undang Perlindungan Anak, sebagai kronologis legalitas pemerintah dalam upaya perlindunga anak selama ini telah senada dengan apa yang diajarkan oleh Al Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Artinya, di pesantren yang telah ada selama ini, upaya perlindungan terhadap anak, telah dilaksanakan pula sesuai dengan syariah.

Muatan perlindungan anak di Al Quran tercermin dengan kisah kisah anak anak para nabi. Pada Surat Yusuf diceritakan tentang Nabi Yusuf saat kecil, dan begitu juga dalam Surat Luqman tentang bagaimana Luqman menyayangi anaknya dan memberi nasihat nasihat yang ditujukan untuk kebahagiaan anaknya dunia akhirat.

Ayat yang secara spesifik untuk kewajiban mendidik dan melindungi anak terdapat pada Surat (1) At Tahrim Ayat 6, (2) An Nisa Ayat 9, (3) Al Baqarah Ayat 233. Artinya Islam melalui Al Quran sudah nyata dan terang memerintahkan upaya perlindungan dan pendidikan terhadap anak.

Di kisah lain.Umar Bin Chattab menyebut seorang ayah sebagai ayah yang durhaka pada anaknya. Kisah ini diceritakan dalam HR Thabrani. Pernah dulu seorang ayah datang kepada Umar. Ayah itu menceritakan kedurhakaan anaknya terhadapnya yang menyebabkan ia marah sehingga mengadukan perihal kedurhakaan anaknya itu pada

Khalifah Amirul Mu'minin. Umar Bin Chattab bertanya pada anak yang dibawa oleh Ayahnya menghadap,

"Apakah kamu tidak takut pada Allah jika kamu durhaka pada Orang Tuamu ini?"

Anak itu menjawab,

"Wahai Amirul Mu'minin. Apakah ada hak anak dari ayahnya ?"

Umar menjawab,

"Ada. Yaitu dilahirkan dari ibunya, memberikan nama yang baik, dan mengajarkan kitab suci !"

Lalu anak itu berkata,

"Demi Allah. Ibuku hanya seorang budak yang dibeli dengan harga 400 dirham. Dia tidak memberi nama yang baik, tapi menamaiku dengan Ju'alan. Dia juga tidak pernah mengajarkan kitab suci padaku walaupun 1 ayat"

Kemudian Umar berpaling pada ayah anak itu, seraya berkata,

"Kalau begitu, engkaulah yang durhaka pada anakmu, bukan anakmu yang durhaka. enyahlah dari sini !"

Kisah di atas mengajarkan 3 hikmah utama kepada kita.

<u>Pertama</u> :

Hak anak terhadap atau dari orang tuanya memang ada. Artinya hak itu menjadi kewajiban bagi orang tua terhadap anak. Kewajiban itu yang utama sekali adalah melahirkan anak dari seorang ibu, ayah memberi nama yang baik dan kedua orang tua lalu mengajarkan anaknya dengan Al Quran.

<u>Kedua</u> :

Umar lebih memandang kejujuran seorang anak dari pada apa yang diucapkan oleh orang tuanya. Artinya, Umar Bin Chottab lebih memprioritaskan kasih sayangnya pada anak dari orang tua tersebut.

Ketiga :

Istilah “durhaka” tidak hanya berkonotasi bagi anak terhadap orang tua saja, melainkan orang tua pun bisa durhaka pada anaknya jika mengabaikan kewajibannya pada anak. Orang tua yang mengabaikan kewajibannya pada anak, berarti hak anak tidak terpenuhi.

Disampaikan pula dalam HR Muslim, Aisyah mengatakan bahwa Nabi SAW tidak pernah memukul dengan tangannya istri istrinya dan pembantunya, melainkan di saat berjihad terhadap musuh musuhnya. Memukul dengan tangan adalah suatu tindak kekerasan. Rasulullah SAW telah mengajarkan bahwa hal itu tidak boleh dilakukan.

Atas dasar hal hal di atas, ditambah dengan amanah Undang Undang No 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren secara menyeluruh, diluncurkanlah Program Pesantren Ramah Anak atau disingkat dengan PRA. Kementrian Agama meluncurkan Buku Pedoman Pesantren Ramah Anak yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Tahun 2021 sebagai upaya untuk penyeragaman upaya perlindungan terhadap anak di seluruh pesantren yang ada. Dilengkapi juga oleh Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang menerbitkan Buku Petunjuk Teknik Penerapan Pesantren Ramah Anak Tahun 2020.

Tujuan

Tujuan dari Program Pesantren Ramah anak adalah :

a. Menjadikan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang berperan aktif menjadi model pendidikan ramah terhadap anak.

b. Menciptakan standar pesantren di Indonesia sebagai model pendidikan berbasis agama yang ideal bagi tumbuh kembang anak, tidak ada kekerasan dan diskriminasi, bersih, sehat, hijau, inklusif dan nyaman.

(2) Ruang Lingkup, Prinsip dan Komponen PRA

Ruang Lingkup PRA

Dalam mewujudkan Pesantren Ramah Anak, terdapat 4 (empat) aspek sebagai cakupan atau ruang lingkup dari PRA ini. 4 aspek ini adalah segala sesuatu yang berada di dalam konsep PRA dalam implementasinya.

4 aspek tersebut adalah :

a. Kebijakan internal pesantren yang mendukung terwujudnya Pesantren Ramah Anak.
b. Sarana dan Prasarana yang ramah anak dalam menunjang proses tumbuh kembangnya anak dengan maksimal,aman, nyaman, bersih, sehat, inklusif dan menciptakan suasana yang kondusif.
c. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang professional menjalankan tugasnya dalam mendidik dan memberikan pelayanan kepada santri dengan baik dan benar.
d. Manajemen layanan yang dijalankan dengan prinsip keadilan, professional, dan berdasarkan atas kepentingan terbaik bagi anak.

Keempat aspek diatas adalah ruang lingkup PRA dan menjadi perhatian dalam mewujudkan Program Pesantren Ramah Anak ini,

Prinsip PRA

Prinsip bisa diartikan sebagai dasar atau hal hal yang mendasari terhadap sesuatu. Prinsip PRA berarti hal hal yang dijadikan dasar dalam pelaksanaan PRA. Beberapa prinsip ini diuraikan secara rinci sebagai berikut.

a. Tidak ada diskriminasi.
b. Berorientasi pada Kepentingan Terbaik Bagi Anak.
c. Hak Perkembangan dan Kelangsungan Hidup Anak.
d. Partisipasi Aktif atau Mendengarkan Suara Anak.
e. Tidak ada Kekerasan.

Komponen PRA

Komponen PRA adalah hal hal drinci yang ada di dalam pelaksanaan PRA dan sekaligus menjadi indikasi terlaksananya PRA tersebut. Perbedaan yang mendasar antara komponen dengan aspek aspek ruang lingkup yang telah diuraikan sebelumnya terletak pada kerincian dan keterukuran. Apabila tidak ada perbedaan antara keduanya, maka tentulah antara ruang lingkup dan komponen menjadi identik.

Ruang lingkup PRA tidak rinci dan juga tidak bisa diukur dan terukur. Tetapi pada komponen PRAtelah dirinci dengan detil dan jelas serta bisa diukur dan terukur. Karena itu komponen PRA dapat dijadikan sebagai indikator ketercapaian dari PRA di sebuah pesantren.Tentang indikator ini akan dibahas pada materi ke 2.

Terdapat 9 (sembilan) komponen di dalam PRA, yaitu :

a. Komponen Ustadz
b. Komponen Santri
c. Komponen Kurikulum
d. Komponen Pembelajaran
e. Komponen Manajemen dan Layanan Anak
f. Komponen Manajemen Layanan Bimbingan
g. Komponen Peraturan Penanganan Masalah
h. Komponen Sarana dan Prasarana
i. Komponen Hubungan dengan Orang Tua dan Masyarakat.

Sejalan dengan tujuan Program PRA, butir 1 yang menjadikan pesantren sebagai model pendidikan ramah anak. Layaknya sebuah model tentu bisa diukur dengan indikator dan standar capaian tertentu. Jika tidak bisa diukur maka pelaksanaan program tidak bisa dievaluasi untuk manajemen program tersebut.

Karena itu 9 komponen di atas perlu dititikberatkan dalam perhatian kita guna mencapai Pesantren sebagai model PRA di masa yanga akan datang.

(3) Antara Prinsip PRA dengan Kebijakan di Pesantren

Hubungan antara prinsip PRA dengan kebijakan yang telah ada di masing masing pesantren perlu ditinjau dan selidiki. Karena memahami hubungan prinsip PRA dengan kebijakan di pesantren menjadi langkah awal bagi Tim Pengembang PRA dalam mengemban tugasnya.

Apabila ingin mewujudkan pesantren sebagai model PRA, maka perlu mencermati hubungan antara prinsip PRA dengan kebijakan yang ada di pesantren selama ini. Bukan tidak mungkin perlu direvisi beberapa butir kebijakan yang telah ada, baik menambah atau pun mengurangi apabila tidak ada kesesuaian antara kebijakan yang telah ada dengan prinsip prinsip PRA.

Sebelumnya telah dikemukakan prinsip prinsip PRA yaitu (1) tidak ada diskriminasi, (2) berorientasi pada kepentingan terbaik bagi anak, (3) hak perkembangan dan kelangsungan hidup anak, (4) partisipasi aktif atau mendengarkan suara anak, (5) tidak ada kekerasan. Ke 5 prinsip tersebut adalah dasar dari terlaksananya PRA.

Artinya, suatu pesantren telah bisa dikatakan sebagai pesantren ramah anak apabila ke 5 prinsip itu telah dilaksanakan dengan terukur melalui komponen yang sudah ditetapkan sebanyak 9 butir di atas.

Nah,tinggal kita sebagai Tim Pengembang PRA menghubungkan masing masing prinsip itu ke dalam kebijakan yang ada di pesantren di mana kita masing masing bertugas sebagai ustadz atau ustadzah. Hal ini penting sebagai tahap awal kompetensi kita.

Sasaran dari Program PRA ini tidak lain tidak bukan adalah selain pendiri dan pengasuh, juga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

3. <u>Rangkuman</u>

a. Latar belakang lahirnya Program PRA bermula dari adanya konvensi hak hak anak pada Tahun 1989. Kemudian lahir Keppres Nomor 36 Tanggal 25 Agustus 1990, diikuti dengan amandemen UUD 1945 pada Pasal 28 b Ayat 2 dan terakhir lahirnya UU No 23 Tahun 2022 dan direvisi UU No 35 Tahun 2014 tentang perubahan UU Perlindungan Anak.
b. Tujuan dari Program PRA adalah (1) menjadikan pondok pesantren sebagai model pendidikan ramah anak dan (2) menciptakan standar pesantren di Indonesia sebagai model pendidikan berbasis agama yang ideal bagi tumbuh kembang anak.
c. Untuk menjadikan pesantren sebagai model PRA maka perlu diperhatikan ruang lingkup dan 9 komponen PRA. Komponen itu lah yang menjadi indikator ketercapaian program dengan pemenuhan standar masing masing indikator.
d. Terdapat 5 prinsip dalam PRA, yaitu (1) tidak ada diskriminasi, (2) berorientasi pada kepentingan terbaik bagi anak,(3) hak perkembangan dan kelangsungan hidup anak, (4) partisipasi aktif dan mendengarkan suara anak dan (5) tidak ada kekerasan.

e. Langkah awal untuk memulai komitmen PRA di pesantren adalah dengan melihat, menghubungkan dan menganalisis prinsip prinsip PRA dengan kebijakan yang telah ada di pesantren masing masing.

4. <u>Tugas</u>

a. Pemahaman Konsep

(1).Buatlah pada kertas yang telah disiapkan, nama dan pesantren tempat saudara bertugas!

(2). Jelaskanlah apa yang melatarbelakangi program PRA, kronologis legalitasnya dan alasan kenapa pondok pesantren dikatakan sebagai sasaran strategis dalam pelaksanaan PRA di Indonesia !

(3). Jelaskan apa perbedaan antara ruang lingkup PRA dengan Komponen PRA, dan apa pula prinsip dari PRA itu !

b. Eksplorasi Konsep

(1). Pada kertas yang sama, lanjutkan penjelasan saudara dengan merinci kebijakan kebijakan yang telah ada di pesantren di mana saudara bertugas sebagai ustadz / ustadzah.

(2). Silakan dihubungkan dalam bentuk tabel, masing masing kebijakan tersebut, dengan prinsip dari PRA. Sebagai pedoman tabulasinya, lihat tabel 2.2 berikut sebagai contoh.

Tabel 2.2
Contoh Tabulasi Analisis Kebijakan dengan Prinsip PRA

No	Butir Kebijakan	5 Butir Prinsip PRA
1	Visi : Terwujudnya insan yang berakhlak mulia	Butir 2. Berorientasi pada Kepentingan terbaik untuk anak
2	Misi : Butir ke 3 : Melaksanakan kerjasama dengan pihak luar untuk kejayaan pesantren.	Tidak ada hubungan dengan ke 5 prinsip PRA

3	Santri dilarang merokok	Butir 2. Berorientasi pada Kepentingan terbaik untuk anak
4	Santri dilarang membuang sampah di sembarang tempat	Dan seterusnya
5	Dan Seterusnya	Dan Seterusnya

Hubungan yang terbentuk dapat berupa (1) langsung, dan (2) tidak langsung. Kedua bentuk hubungan itu bisa mendukung atau serasi dan selaras, atau bisa juga bertentangan atau tidak ada hubungan sama sekali. Diperlukan pemahaman terhadap substansi dan tujuan kebijakan yang ada dengan nilai yang ada prinsip PRA.

c. Aktualisasi Konsep

(1). Silakan ditandai kebijakan yang telah ada di tabel, yang terhubung secara eksplisit maupun implisit, langsung atau tidak langsung. Tandai pula mana yang tidak berhubungan,dan kalau ada tandai juga jika ada yang bertentangan atau paradox !

(2). Pada tanda yang terhubung antara butir kebijakan dengan salah satu dari prinsip PRA silakan saudara buktikan dalam realitas yang terjadi selama ini. Kemudian tuliskanlah bagaimana rencana anda ke depan terhadap hubungan itu. Tentukanlah peran anda di dalam hubungan tersebut dengan menjelaskan apa yang akan anda lakukan!

d. Demonstrasi

(1). Silakan diskusikan dengan anggota kelompok apa dan bagaimana yang akan saudara lakukan terkait adanya hubungan antara salah satu atau lebih kebijakan yang ada di pesantren anda bertugas dengan salah satu atau lebih prinsip dari PRA !

(2). Catatlah respon dari masing masing teman dalam kelompok diskusi terhadap apa yang anda tunjukkan sebagai peran anda dalam upaya implementasi PRA di pesantren tempat anda bertugas terkait dengan kebijakan yang ada.

e. Improvisasi

(1). Tulislah apa tindakan yang akan saudara lakukan terhadap kebijakan yang bertentangan dengan prinsip PRA.

(2). Tulis juga apa tindakan yang akan saudara lakukan terhadap kebijakan yang tidak berhubungan dengan prinsip PRA.

(3). Masing masing mengemukakan tindakan yang akan dilakukan di dalam kelompok diskusi, dan masing masing memberi respon satu sama lain, dan dicatat respon yang ada di dalam kelompok.

5. <u>Tes Formatif</u>

(1). Program PRA hanya ditujukan pada :

(a) Pesantren saja

(b) Semua Sekolah

(c) Setiap Warga Negara

(d) Seluruh komponen bangsa

(2) Program PRA memiliki latar belakang secara legalitas, yang salah satunya adalah :

(a) Konferensi Jenewa

(b) Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 1990.

(c) Pancasila Sila Pertama

(d) Undang Undang Nomor 35 Tahun 2014

(3) Salah satu hal yang merupakan pelanggaran terhadap perlindungan anak adalah :

(a) Memberikan tugas setelah belajar

(b) Menegur anak yang malas dengan lisan

(c) Memukul meja di ruang ustadz

(d) Memukul anak dengan tangan

(4) Salah satu komponen dalam PRA adalah :

(a) Komponen Ustadz/Ustadzah.

(b) Komponen Keuangan

(c) Komponen Kepala Daerah

(d) Komponen Masyarakat

(5) Jika seseorang ayah tidak memberikan hak pada anaknya, maka si ayah bisa disebut sebagai orang yang durhaka pada anaknya. Pernyataan ini dikatakan oleh :

(a). Abu Bakar Siddiq

(b). Umar Bin Chattab

(c). Ibn Katsir

(d). Hadist Nabi

(6) Salah satu tujuan dari Program PRA adalah :

(a) Agar pondok pesantren menjadi model bagi pendidikan yang ramah anak

(b) Agar pesantren menjadi dikenal sebagai pesantren yang ramah anak

(c) Agar pendidikan Islam mengajarkan konsep ramah anak

(d) Agar anak anak diperlakukan sebagai orang dewasa

(7) Salah satu dari 3 (tiga) sasaran PRA adalah :

(a) Pendiri dan Pengasuh Pondok Pesantren

(b) Orang tua santri

(c) Kepala Daerah

(d) Masyarakat

(8) Prinsip PRA ada berapa buah ?

(a) 2 (b) 4 (c) 5 (d) 7

(9) Tidak ada diskriminasi, merupakan …… dari PRA.

(a) Prinsip (b) Sasaran (c) Kepentingan Utama (d) Sistem

(10) Salah satu ruang lingkup PRA yang perlu dijalankan dengan prinsip keadilan, professional, dan berdasarkan kepentingan terbaik untuk anak adalah :

(a) Kebijakan Internal Pesantren

(b) Keyakinan diri

(c) Manajemen Layanan

(d) Sistem Informasi satu pintu

6. Kunci Jawaban Tes Formatif

(1). A (6). A

(2). D (7). A

(3). D (8). C

(4). A (9). A

(5). B (10).C

Pedoman Penskoran

Skor tertinggi dari hasil tes adalah : 10

Skor yang diperoleh adalah :

Jumlah Jawaban yang benar x 100 : 100

Tindak Lanjut

(1) Apabila skor anda bernilai 0 – 5 maka anda harus mengulangi kembali kegiatan belajar dan membuat tugas kembali.

(2) Apabila skor anda bernilai 6 – 7 maka anda sangat disarankan untuk mengulangi kembali kegiatan belajar.

(3) Apabila skor anda bernilai 8 – 9 maka anda disarankan untuk mengulangi kembali ke kegiatan belajar

(4) Apabila skor anda bernilai 10, silakan melanjutkan pada langkah berikutnya.

7. <u>Lembar Kerja</u>

Materi : Pengenalan Program PRA.

Nama : ……..

Nama Pesantren : …….

<u>Nama Kelompok :</u>

1. 2. 3 4. 5.

<u>Alat dan Bahan</u> :

(1) Kertas Plano
(2) Double Tape
(3) Spidol
(4) Lembaran Tugas masing masing peserta yang telah dibuat sebelumnya.

<u>Langkah Kerja</u> :

(1) Pilihlah 3 dari beberapa buah lembaran tugas yang ada di dalam kelompok.
(2) Dari 3 lembaran itu, tulislah di kertas plano ringkasan atau rangkumannya.
(3) Diskusikan hasil pilihan saudara berupa alasan untuk memilih 3 tugas tersebut dan tidak memilih tugas yang lainnya.
(4) Berilah komentar, tanggapan dan penilaian secara kualitatif terhadap masing masing lembaran tugas dari 3 yang dipilih.
(5) Tempelkan hasil kerja anda di *board* yang disediakan.

Kegiatan Belajar 2

Indikator PRA

1. <u>Tujuan Pembelajaran</u>

(1) Memberi peserta pelatihan pemahaman tentang komponen PRA.

(2) Memberi peserta pelatihan pemahaman tentang indikator dan standar penilaian PRA.

(3) Memberi peserta pelatihan pemahaman tentang aspek aspek yang harus dibenahi untuk pencapaian standar PRA melalui 5 Indikator Penilaian.

2. <u>Uraian Materi</u>

(1) Komponen PRA

Telah diuraikan secara ditail sebelumnya tentang komponen PRA bukan ? Terdapat 9 item yang merupakan komponen dari PRA. Lebih jauh, dijelaskan pula perbedaan antara ruang lingkup PRA dengan komponen PRA.Ruang lingkup PRA ada 4. Masih ingatkan saudara ?

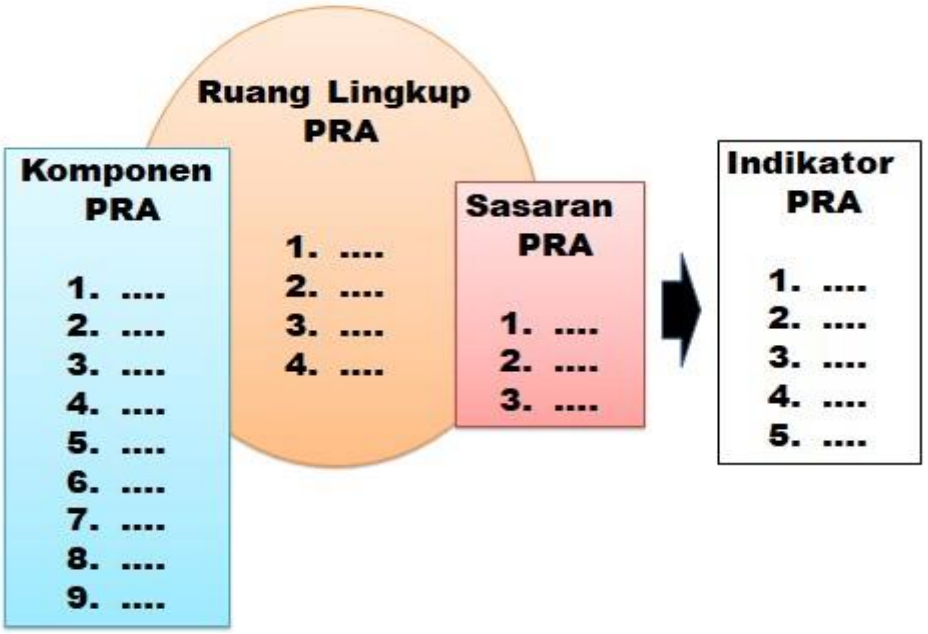
Dari 4 ruang lingkup tersebut, dapat diturunkan hal hal yang lebih spesifik dan terukur, dan itu lah yang kita sebut sebagai komponen PRA, yang 9 buah itu. Yaitu :

a. Komponen Ustadz.
b. Komponen Santri
c. Komponen Kurikulum
d. Komponen Pembelajaran
e. Komponen Manajemen dan Layanan Anak
f. Komponen Manajemen Layanan Bimbingan
g. Komponen Peraturan Penanganan Masalah
h. Komponen Sarana dan Prasarana
i. Komponen Hubungan dengan Orang Tua dan Masyarakat.

(2) Indikator dan Standar Penilaian PRA

Indikator adalah hal hal yang bisa diukur untuk menetapkan suatu keadaan dari sebuah pesantren yang bisa dikatakan telah menerapkan PRA. Indikator ini diambil atau diturunkan dari sasaran, ruang lingkup dan komponen dari PRA itu sendiri. Silakan diingat dan tulis di *note book* apa saja sasaran dari PRA, dan apa pula yang menjadi ruang lingkup PRA, di samping komponen PRA yang 9 buah di atas.

Perhatikan skema berikut :



Gambar 3.3
Penentuan Indikator PRA

Dari skema di atas, ditentukan komponen, ruang lingkup dan sasaran PRA. Irisan ke tiganya akan menghasilkan 5 item indikator, dengan catatan bahwa indikator merupakan hal atau item yang ada pada ketiganya itu, yang bisa diukur dan dinilai dengan terleibh dahulu menentukan standar tertentu sesuai dengan tujuan dan prinsip PRA.

Penentuan indikator yang dinilai dalam Program PRA ini secara praktis dan pragmatis telah memberikan arahan strategis kepada Tim PRA untuk memulai pembenahan di pesantren masing masing. Karena tiap indikator memiliki standard capaian tertentu dari penilaian. Sehingga Tim PRA dengan mudah melakukan perubahan pada pesantren masing masing jika masih ada yang belum memenuhi kriteria sebagai PRA.

Terdapat 5 indikator yang bisa diukur menurut standar tertentu, yaitu :

a. Pendiri / Pengasuh Pondok Pesantren
b. Komponen Ustadz / Ustadzah
c. Komponen Santri
d. Manajemen (Pengelolaan) Pesantren
e. Komponen Sarana dan Prasarana serta Lingkungan Pesantren.

Mari kita bahas satu per satu dari 5 indikator penilaian PRA di atas.

Pertama : Pendiri / Pengasuh Pondok Pesantren / Kiyai / Nyai.

Ada 2 hal dalam hal ini yang bisa diukur dalam konsep PRA, yaitu (1) peran dan (2) perilaku.

Peran Pendiri / Pengasuh / Kiyai / Nyai itu adalah :

a. Memberi dukungan penuh dalam penerapan PRA.
b. Memberi keteladanan sikap dan akhlak kepada ustadz / ustadzah / khadim dan santri.
c. Berinteraksi dan berkomunikasi dengan santun, ramah dan terbuka.
d. Berkoordinasi secara internal dengan ustadz / ustadzah / santri dan lain lain, dan secara eksternal dengan orang tua santri dan masyarakat sekitar terkait perkembangan santri dan pengembangan pesantren pada umumnya.

4 hal di atas adalah peran dari pendiri / pengasuh / kiyai / nyai di pesantren. Selanjutnya, perilaku untuk peran di atas adalah perilaku berupa :

a. Keteladanan.

Standard dari perilaku keteladanan ini adalah :

(1) Memberikan contoh akhlak yang mulia dengan berkata lemah lembut, tidak membentak kepada ustadz / ustadzah dan santri.

(2) Memberikan motivasi dengan berkisah tentang santri senior/alumni.

(3) Memperlakukan setiap santri dengan adil.

(4) Mencontohkan sikap santun dan saling menghargai kepada semua pihak di dalam lingkungan pesantren dan di luar pesantren.

b. Komunikasi dan interaksi.

Standar dari perilaku komunikasi dan interaksi ini adalah :

(1) Berkomunikasi dengan intensif dan ramah kepada ustadz/ustadzah dan santri.

(2) Membuka diri dan memberikan waktu untuk menerima pengaduan dari santri.

(3) Memberikan nasihat terkait akhlakul karimah, ibadah dan menuntut ilmu.

(4) Memberikan informasi mengenai layanan bimbingan konseling serta layanan kesehatan pada santri dan prosedur pengaduan dari santri.

c. Koordinasi.

Koordinasi dilakukan baik dengan ustadz/ustadzah maupun pada orang tua santri dan masyarakat sekitar.

Adapun standar dari perilaku koordinasi ini adalah :

(1) Melakukan koordinasi secara rutin dengan ustadz/ustadzah terkait pengajaran dan dengan orang tua santri.

(2) Melakukan koordinasi secara rutin dengan ustadz/ustadzah dan orang tua santri terkait permasalahan yang dihadapi masing masing.

(3) Melakukan koordinasi secara rutin dengan ustadz/ustadzah dan orang tua santri terkait permasalahan yang dihadapi santri.

(4) Melakukan koordinasi dengan ustadz/ustadzah/orang tua santri untuk memastikan tidak ada bullying yang terjadi.

Berdasarkan (1) peran dan (2) perilaku serta (3) standar dari perilaku di atas, maka selanjutnya disusun dalam bentuk tabulasi instrument pengukuran indikator 1 pada Tabel 2.3

Tabel 2.3
Instrumen Penilaian Indikator 1. Pendiri/Pengasuh/Kiyai/Nyai

No	Aspek yang Dinilai (Perilaku dan Standard Perilaku)	SKOR					Catatan
		1	2	3	4	5	
1	**Keteladanan** a. Memberikan contoh akhlak mulia, dalam berkata ramah dan lemah lembut, dan bersikap santun b. Memberikan motivasi dengan baik c. Memperlakukan santri dengan adil dan tidak diskriminatif						

2	**Interaksi dan Komunikasi** a. Berkomunikasi intensif dengan ustadz / ustadzah dan santri						

	b. Membuka diri terhadap pengaduan dari santri c. Memberikan nasihat terkait akhlak dan ibadah kepada santri d. Memberikan informasi tentang hal hal yang berhubungan dengan perlindungan hak hak santri						
3	**Koordinasi dengan Ustadz/Ustadzah** a. Melakukan koordinasi dengan ustadz / ustadzah secara rutin terkait pembelajaran yang terjadi dan yang direncanakan di dalam pesantren b. Melakukan koordinasi dengan ustadz / ustadzah secara rutin terkait permasalahan yang dihadapi ustadz/ustadzah c. Melakukan koordinasi dengan ustadz / ustadzah secara rutin terkait permasalahan yang dihadapi santri. d. Melakukan koordinasi dengan ustadz / ustadzah secara rutin terkait ada tidaknya permasalahan						

	bullying yang terjadi.						
4	**Koordinasi dengan Masyarakat dan Orang Tua Santri** a. Memberikan update tentang perkembangan santri kepada orang tua santri secara berkala b. Mengkonsultasikan kendala yang dihadapi santri dalam pesantren kepada orang tua santri c. Memonitoring santri secara rutin dan intensif dengan menggunakan buku catatan komunikasi d. Melakukan kunjungan ke rumah orang tua santri yang anaknya telah melakukan pelanggaran berat						

1. Sangat Kurang Sekali
2. Kurang
3. Cukup
4. Baik
5. Sangat Baik Sekali

Mekanisme Penilaian

Mekanisme penilaian terdiri dari 3 tahapan. Pertama adalah penilaian internal yang dilakukan oleh indikator yang dinilai terhadap diri sendiri dan terhadap komponen lainnya.

Pada tahap penilaian ini, yang melakukan penilaian pertama kali adalah (1) pendiri / pengasuh / Kiyai / Nyai yang menilai masing

masing komponen. Kemudian dilanjutkan oleh komponen Ustadz / Ustadzah yang menilai pula masing masing indikator. Dilanjutkan oleh santri yang dipilih secara acak untuk perwakilan melakukan penilaian pula, sampai pada orang tua santri.

Pada tahap kedua, yang menilai adalah tim penilai eksternal independent. Tim penilai ini adalah orang orang yang berkompeten yang terdiri dari berbagai unsur seperti dari (1) Kementrian Agama, (2) Pesantren,(3) Perguruan Tinggi,(4) Lembaga Independen yang Relevan, (5) Pers dan (6) LSM. Masing masing unsur akan dibentuk menjadi 1 tim penilai PRA untuk tingkat Kota dan di SK kan oleh Kementrian Agama dan Kepala Daerah.

Hasil akhir penilaian ditentukan oleh Juri Penilai sebagai mekanisme terakhir. Juri Penilai adalah gabungan tim penilai internal dan eksternal di atas.

Kedua : Komponen Ustadz / Ustadzah

Tidak berbeda dengan indikator 1 di atas, pada indikator 2 komponen Ustadz/Ustadzah juga dilihat dari 2 (dua) hal, yaitu (1) peran dan (2) perilaku. Dari perilaku berdasarkan peran, selanjutnya ditentukan standar dari perilaku itu sebagai penentu untuk aspek penilaian.

Peran Ustadz / Ustadzah adalah sebagai berikut :

a. Menggunakan segala kompetensi personal dan professional untuk mewujudkan pesantren ramah anak.
b. Melaksanakan prinisp ramah anak dalam pengajaran, komunikasi, interaksi dan pengasuhan terhadap santri.
c. Memberikan keteladanan sikap dan akhlak mulia kepada kiyai/nyai/khadim dan santri.
d. Berkomunikasi dan berinteraksi dengan ramah, santun dan terbuka.

e. Berkoordinasi dengan Kiyai / Nyai / Khadim /Orang Tua Santri terkait perkembangan santri.

5 hal di atas adalah peran dari ustadz/ustadzah di pesantren. Selanjutnya, dari peran tersebut, ditentukan perilaku dan standarnya. Adapun perilaku ustadz/ustadzah berdasarkan perannya, adalah :

a. Kompetensi

b. Interaksi dan Komunikasi

c. Kompensasi

d. Keteladanan.

Dari ke 4 perilaku di atas, selanjutnya dijabarkan standar dari masing masing perilaku tersebut. Perhatikan tabel penilaian indikator 2 pada Tabel 2.4 berikut

Tabel 2.4. Instrumen Penilaian Indikator 2. Komponen Ustadz/Ustadzah

No	Aspek yang Dinilai (Perilaku dan Standard Perilaku)	SKor					Catatan
		1	2	3	4	5	
1	**Kompetensi** a. Ustadz/Ustadzah memiliki kompetensi akademik (menguasai ilmu di bidang yang diajarkan) minimal lulusan S1 b. Ustadz/Ustadzah memiliki kompetensi pedagogik (cara mengajar yang tepat dan benar) sesuai dengan perkembangan santri sehingga pembelajaran						

	menjadi menyenangkan, aktif dan kreatif c. Ustadz/Ustadzah menguasai ilmu psikologis perkembangan santri dan ilmu parenting, minimal pernah mengikuti pelatihan atau seminar terkait perihal tersebut.						
2	**Keteladanan** a. Memberikan contoh akhlak mulia, dalam berkata ramah dan lemah lembut, dan bersikap santun b. Bersikap tawadhu dalam melaksanakan pengajaran. c. Memberikan motivasi dengan baik kepada santri **d.** Memperlakukan santri dengan adil dan tidak diskriminatif						
3	**Interaksi dan Komunikasi** a. Rasio Ustadz/Ustadzah dengan santri adalah 1 : 30 (maksimal) b. Membuka diri terhadap pengaduan dari						

	santri c. Memberikan nasihat terkait akhlak dan ibadah kepada santri d. Memberikan informasi tentang hal hal yang berhubungan dengan perlindungan hak hak santri						
4	**Kompensasi.** a. Ustadz / Ustadzah mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kesanggupan pesantren, dan layak. b. Ustadz /Ustadzah mendapatkan tempat tinggal yang baik dan layak selama bertugas di pesantren.						

1. Sangat Kurang Sekali
2. Kurang
3. Cukup
4. Baik
5. Sangat Baik Sekali

Ketiga : Komponen Santri.

Pada indikator 3, komponen Santri ditentukan pula oleh (1) peran dan (2) perilaku. Peran santri adalah sebagai berikut :

a. Melaksanakan kewajiban dasarnya sebagai santri dan mengikuti semua kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri di pesantren.
b. Mematuhi peraturan pesantren.
c. Hormat dan santun kepada Kiyai/Nyai/Ustadz/Ustadzah.
d. Sopan dan santun pada sesama santri baik yang seangkatan maupun yang berbeda angkatan.

4 hal di atas adalah peran dari santri di pesantren. Selanjutnya, dari peran tersebut, perilaku dan standarnya disajikan pada Tabel 2.5

Tabel 2.5
Instrumen Penilaian Indikator 3. Komponen Santri

No	Aspek yang Dinilai (Perilaku dan Standard Perilaku)	SKor					Catatan
		1	2	3	4	5	
1	**Interaksi dan Komunikasi** a. Bersikap hormat dan santun pada Kiyai / Nyai / Ustadz / Ustadzah b. Bersikap sopan dan santun sesama santri seangkatan dan berbeda angkatan. c. Menghormati hak milik santri lainnya. d. Santri yang senior tidak membully juniornya.						
2	**Sikap Patuh Pada Peraturan** a. Mematuhi kewajiban yang ada di pesantren b. Mematuhi larangan yang ada di pesantren						

1. Sangat Kurang Sekali
2. Kurang
3. Cukup
4. Baik
5. Sangat Baik Sekali

Keempat : Manajemen Pesantren

Indikator ke 4 adalah manajemen pesantren. Manajemen pesantren ini memiliki hubungan dengan 2 (dua) aspek, yaitu (1) aspek manajemen layanan, (2) standar manajemen layanan.

Dalam pengelolaan pesantren, paling tidak terdapat 4 (empat) aspek yang perlu diperhatikan, yaitu :

a. Manajemen layanan berupa :
   (1) Layanan administrasi,
   (2) Layanan bimbingan dan konseling,
   (3) Layanan kepustakaan,
   (4) Layanan pengaduan dan
   (5) Layanan kesehatan.
b. Prinisp manajemen layanan, adalah
   (1) Memfasilitasi kelas, asrama dan kantor serta lingkungan sesuai dengan rasio santri.
   (2) Pelayanan yang ramah, mudah, melindungi dan non diskriminatif.
   (3) Melaksanakan fungsi manajemen dengan baik.
   (4) Keadilan dan pemerataan
c. Indikator manajemen layanan ramah anak, yaitu :
   (1) Pesantren menyediakan kunjungan petugas kesehatan minimal 2 kali sebulan.
   (2) Pesantren menyediakan layanan bimbingan dan konseling minimal 1 kali sebulan.

(3) Pesantren menyediakan dan melaksanakan kegiatan kegiatan yang mendorong kreativitas santri seperti perlombaan, rekreasi, partisipasi dengan masyakarat dan lain sebagainya.

d. Mekanisme Penilaian.

Penilaian indikator manajemen layanan bisa dilihat pada Tabel 2.6 . Terdapat skala linkert 1 – 3

Tabel 2.6
Instrumen Penilaian Indikator Ke 4. Manajemen Pesantren

No	Layanan Kepada Santri	1	2	3	Catatan
1	Pesantren menyediakan kunjugan petugas kesehatan minimal 2 kali dalam sebulan				
2	Pesantren menyediakan kunjungan psikolog minimal 1 kali sebulan				
3	Pesantren menyediakan layanan kepustakaan				
4	Pesantren menyediakan layanan pengaduan				

1 : Tidak Ada
2 : Ada tapi kurang memuaskan
3 : Ada dan memuaskan

Kelima : Komponen Sarana dan Prasarana serta Lingkungan Pesantren.

Tidak berbeda dengan indikator sebelumnya, maka pada indikator terakhir, yaitu indikator Ke 5, yaitu sarana, pra sarana dan kondisi lingkungan pesantren pun memiliki standar tertentu yang dijadikan sebagai indikator PRA.

Jenis sarana dan prasarana yang akan dinilai adalah :

(1) Fasilitas belajar mengajar
(2) Fasilitas kesehatan
(3) Fasilitas pengembangan diri

(4) Fasilitas keselamatan

(5) Fasilitas bagi disabilitas.

Ke 5 sarana dan prasarana di atas, tersusun sebagai kondisi fisik; lingkungan pesantren, baik internal maupun eksternal. Instrumen penilaian terhadap indikator ini, dapat digunakan sebagaimana pada Tabel 2.5

Tabel 2.5
Instrumen Penilaian Indikator Ke 5. Sarana dan Prasarana serta Kondisi Lingkungan Pesantren

No	Aspek Yang Dinilai dan Standard Penilaian	1	2	3	4	5	Catatan
1	**Lingkungan Fisik** a. Bangunan pesantren dinilai aman dari bencana. b. Peralatan dan perabotan yang ada telah bersifat ramah anak c. Kepadatan ruang belajar minimal 1.75 meter bujur sangkar / santri. d. Kepadatan ruang tidur 2,5 meter bujur sangkar / santri e. Pemeriksaan bangunan dilakukan secara berkala dari pihak berkompoten						
2	**Sarana dan Prasarana** a. Terdapat APAR b. Terdapat jalur evakuasi c. Terdapat RTH						

	d. Tersedia Aula atau lapangan untuk olah raga e. Memiliki sumber air bersih dan sarana sanitasi yang memadai (1 : 30 untuk santriwan dan 1 : 20 untuk santriwati) f. Terdapat sarana P3K g. Terdapat kantin yang bersih dan sehat. h. Tersedia Ruang bimbingan dan konseling i. Memiliki perpustakaan						
3	**Keamanan dan Kenyamanan** a. Memiliki security yang 24 jam bertugas secara bergilir b. Bebas asap rokok dan pencemaran lingkungan lainnya c. Lingkungan pesantren Bersih dan rapi						

1 : Sangat Kurang Sekali
2 : Kurang
3 : Cukup
4 : Baik
5 : Baik Sekali
Khusus pada point A.5

1 : Tidak ada
3 : Ada tapi tidak terlaksana dengan baik
5 : Ada dan terlaksana dengan baik

3. Rangkuman

Dalam penerapan PRA, diperlukan indikator dan standar serta mekanisme atau instrumen penilaian. Sebab jika tidak ada hal itu, maka penerapan PRA tidak bisa diukur dan dievaluasi.

Oleh karena itu diperlukan adanya indikator tertentu dengan standarnya yang disusun dalam bentuk tabulasi instrument penilaian. Terdapat 5 indikator yang diturunkan dari ruang lingkup, komponen dan prinsip PRA, yaitu :

(1) Pendiri / Pengasuh / Kiyai / Nyai
(2) Ustadz / Ustadzah
(3) Santri
(4) Manajemen Layanan
(5) Sarana dan prasarana serta lingkungan

Dengan adanya 5 indikator di atas, anda bisa mengasumsikan dan memprediksi serta merencanakan bagaimana ke depannya agar pesantren di mana anda bertugas bisa sesuai dengan kriteria standar dari masing masing indikator tersebut.

4. Tugas

a. Pemahaman Konsep

(1) Buatlah tugas mandiri di dalam kelompok masing masing pada kertas dan pena yang telah disediakan.
(2) Tulis nama dan asal pesantren di mana saudara bertugas.
(3) Jelaskan tentang ruang lingkup PRA dan jelaskan pula komponen yang ada pada PRA serta apa perbedaan masing masing, dan perbedaannya dengan Indikator PRA.

b. Eksplorasi Konsep

(1) Susunlah dalam bentuk tabel masing masing indikator yang ada dalam PRA.

(2) Silakan dikaitkan antara masing masing indikator yang telah dibuat, dengan standar yang harus dicapai sesuai dengan konsep PRA.

c. Aktualisasi

(1) Pada tabel yang telah anda buat di atas, selanjutnya tambah 2 kolom lagi di samping kanan.

(2) Pada kolom yang baru dibuat, pada kolom pertamanya silakan dituliskan kondisi masing masing indikator yang ada di pesantren saudara masing masing secara realitas.

(3) Pada kolom keduanya tuliskanlah apa yang harus anda lakukan agar kondisi realitas masing masing komponen yang ada menjadi selaras dengan standar capaian PRA.

d. Demonstrasi

(1) Masing masing anggota kelompok mempresentasikan apa yang ditulis pada tabel di atas, dan dititik beratkan pada kolom paling kanan berupa tindakan yang akan diambil agar indikator yang ada menjadi sesuai dengan standar PRA.

(2) Silakan masing masing anggota kelompok memberikan tanggapan dan kritikan serta dukungan terhadap hasil tugas mandiri yang telah dibuat di dalam kelompok.

e. Improvisasi

(1) Buat lah di kertas plano hasil improvisasi saudara, yang telah disepakati di tengah kelompok.

(2) Hasil improvisasi adalah memilih dan mengurutkan skala prioritas terhadap indikator dari masing masing kertas kerja mandiri.

(3) Diskusikan dengan kelompok untuk menentukan prioritas terhadap apa yang akan dilakukan guna mencapai standar masing masing komponen pada tabel tugas mandiri.

(4) Pada indikator yang sama dari anggota kelompok dijadikan point pertama pula dalam tugas kelompok, dan seterusnya.

(5) Silakan diplenokan di tiap kelompok dengan menulis hasil kesepakatan untuk 5 buah prioritas indikator yang terpilih dan tindakan yang akan diambil.

5. <u>Tes Formatif</u>

(1) Antara ruang lingkup PRA dengan Indikator adalah :

(a) Hampir sama

(b) Berlaku umum

(c) Berbeda

(d) Permanen

(2) Salah satu komponen dari PRA adalah :

(a) Warna cat dinding Pesantren

(b) Tahun berapa Pesantren didirikan

(c.) Ustadz / Ustadzah

(d) Kitab Kuning

(3) Salah satu cara untuk menentukan langkah yang akan diambil dalam menuju pesantren yang ramah anak adalah :

(a) Menganalisis antara indikator yang standard dengan indikator yang ada secara realitas saat ini.

(b) Menilai Pendiri Pesantren

(c) Menentukan rencana pembangunan pesantren.

(d) Menuliskan faktor yang menentukan kegagalan PRA.

(4) Layanan kepada santri meliputi, kecuali :

(a) Layanan bekerja setelah tamat.

(b) Layanan kesehatan

(c) Layanan psikis santri.

(d) Layanan untuk aktivitas olah raga.

(5) Rasio antara ustadz / ustadzah dengan santri maksimal adalah :

(a) hal yang harus dirahasikan

(b) 1 : 30

(c) 1 : 50

(d) Tidak perlu dijelaskan

(6) Salah satu peran pendiri / pengasuh / ustadz / ustadzah di pesantren dalam konteks PRA adalah :

(a) Mengajarkan santri membaca kitab kuning.

(b) Rasional

(c) Memberikan motivasi kepada santri

(d) Bekerja dengan rajin

(7) Salah satu kriteria keteladanan dari ustadz/ustadzah kepada santri adalah :

(a) Sikap tawadhu'

(b) Sikap mengajar

(c) Sikap tidak mau mengalah dalam soal kecerdasan.

(d) Sikap saling menolong untuk bernyanyi di pentas.

(8) Salah satu sarana yang harus ada di pesantren yang ramah anak adalah :

(a) Logo Pesantren

(b) Kebijakan Pengembangan Diri

(c) Aktualisasi Diri

(d) Sarana Alat Pemadam Api Ringan

(9) Salah satu sarana yang harus ada untuk sirkulasi udara dan kenyamanan di Pesantren adalah :

(a) Ruang Terbuka Hijau

(b) Kran air

(c) Westafel

(d) Meja dan Kursi yang rapi

(10) Upaya untuk menjadikan pesantren menjadi pesantren ramah anak adalah kewajiban utama atau tugas pokok dari?

(a) Pemerintah

(b) Masyarakat.

(c) Kepala Sekolah

(d) Pesantren melalui Tim PRA.

6. <u>Kunci Jawaban Tes Formatif</u>

(1). c	(6). c
(2). c	(7). a
(3). a	(8). d
(4). a	(9). a
(5). b	(10). d

<u>Pedoman Penskoran</u>

Skor tertinggi dari hasil tes adalah : 10

Skor yang diperoleh adalah :

Jumlah Jawaban yang benar x 100 : 100

<u>Tindak Lanjut</u>

(1) Apabila skor anda bernilai 0 – 5 maka anda harus mengulangi kembali ke kegiatan belajar dan mengerjakan tugas.

(2) Apabila skor anda bernilai 6 – 7 maka anda sangat disarankan untuk mengulangi kembali ke kegiatan belajar.

(3) Apabila skor anda bernilai 8 – 9 maka anda disarankan untuk mengulangi kembali ke kegiatan belajar

(4) Apabila skor anda bernilai 10, silakan melanjutkan pada langkah berikutnya.

7. <u>Lembar Kerja Peserta Pelatihan</u>

Materi : Indikator PRA
Nama :……..
Nama Pesantren ……
<u>Nama Kelompok :</u>

1. 2. 3. 4. 5.

<u>Alat dan Bahan</u> :

(1). Kertas Plano
(2). Double Tape
(3). Spidol
(4). Penggaris

<u>Langkah Kerja</u> :

(1) Siapkan blangko penilaian indikator PRA .

(2) Silakan lakukan penilaian masing masing indikator secara individu.

(3) Selanjutnya lakukan diskusi pleno di dalam kelompok masing masing.

(4) Terakhir masing masing kelompok memplenokan hasil kerjanya.

Kegiatan Belajar 3

Implementasi PRA

1. **Tujuan Pembelajaran**

Memberikan kepada peserta pelatihan :

(1) Pemahaman tentang kepengasuhan dan kemusyrifan.

(2) Pemahaman tentang Kurikulum dan Proses Pembelajaran.

(3) Pemahaman tentang Sarana dan Prasarana

(4) Pemahaman tentang Pelayanan Umum

(5) Pemahaman tentang Peraturan dan Penanganan Masalah.

2. Uraian Materi

(1) Kepengasuhan dan Kemusyrifan.

Sebutan "Pengasuh" adalah sebutan lain dari seorang Kiyai di sebuah pesantren. Biasanya seorang Kiyai adalah sekaligus sebagai orang yang mendirikan pesantren.Tapi tidak semua yang mendirikan pesantren itu disebut Kiyai, karena ada kalanya seseorang itu ikut serta berkontribusi dalam pendirian sebuah pesantren tapi dia bukan seorang ulama.

Pengasuh, berasal dari kata dasar "asuh" yang di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai "merawat, menjaga, mendidik" anak kecil. Artinya, pengasuh tidak hanya menjaga tapi juga merawat dan mendidik dalam makna yang luas.

Kemusyrifan berasal dari kata "musyrifah" yang berarti pengawasan atau pembimbing. Membimbing berarti juga mendidik untuk kepentingan orang yang dibimbingnya. Dalam hal ini pengasuh dan musyrif adalah orang yang bertanggung jawab dan yang mendirikan pesantren.

Sebagai mana yang telah kita pelajari sebelumnya tentang indikator PRA, di mana salah satu indikator yang dinilai adalah

komponen pendiri, maka tentu lah terkait kepengasuhan ini perlu kita dalami lebih dalam lagi. Implementasi dari prinsip PRA dengan memperhatikan standar indikator khusus komponen pendiri ini, tak lain adalah bagaimana pola asuh antara pengasuh dengan santri menunjukkan perhatian yang bertujuan pada tumbuh kembang santri yang optimal tanpa adanya kekerasan, diskriminasi dan berorientasi pada kepentingan terbaik bagi santri.

Secara rinci, tipe pola asuh yang sesuai dengan standar PRA adalah sebagai berikut:

(a) Pola asuh yang memperhatikan tumbuh kembang santri tanpa diskriminasi baik secara psikologis dan fisiologis.

Implementasinya adalah sebagai berikut.

(1) Semua anak diperlakukan dengan sama dalam mendapatkan kesempatan untuk menumbuhkan jiwa kemandiriannya.

(2) Semua anak dipenuhi kebutuhan psikologisnya seperti perhatian, kasih sayang, sesuai dengan pertumbuhan usianya tanpa ada diskriminasi antara anak satu dengan anak yang lainnya, baik laki laki maupun perempuan.

(3) Semua anak mendapatkan makanan yang sama sesuai dengan gizi dan perkembangannya.

(4) Semua anak yang sakit mendapatkan perawatan yang sama untuk proses kesembuhannya tanpa adanya diskriminasi.

(5) Tidak ada kekerasan dalam proses pengasuhan baik secara verbal maupun fisik demi tumbuh kembangnya anak menjadi optimal secara psikologis maupun fisiologisnya.



Gambar 3.5 Ilustrasi Pengajaran Seorang Kiyai Pada Santri
(Sumber : https://www.google.com/search?client=firefox-)

(b) Pola Asuh yang Mendengarkan Suara Anak.

Implementasi dari pola asuh ini adalah sebagai berikut.

(1) Pengasuh siap menerima laporan dan pengaduan dari santri atas semua hal yang terjadi di pesantren.

(2) Memberikan ruang kepada santri untuk menyampaikan aspirasinya dalam semua hal di pesantren, baik dari pembelajaran, faisilitas, dan kegiatan lainnya.

(3) Tidak membedakan antara anak satu dengan anak lainnya dalam memberikan ruang bagi mereka untuk melakukan laporan maupun pengaduan.

(4) Tidak membedakan antara anak satu dengan anak lainnya karena latar belakang, prestasi, jenis kelamin dalam memberikan ruang aspirasi bagi mereka.

(c) Pola Asuh yang berorientasi dan menekankan pada kepentingan yang terbaik bagi anak. Implementasi dari pola asuh yang berorientasi dan menekankan kepentingan yang terbaik bagi anak adalah :

(1) Pengasuh turun langsung mengajar ngaji, menjadi imam, memantau asrama dan kegiatan lainnya meski ada musyrif

atau musyrifah, ustadz / ustadzah dan guru dengan alasan untuk kepentingan terbaik baik santri.

(2) Memberikan perlakuan khusus untuk santri dengan kemampuan di atas rata rata agar bisa melesat maju secara maksimal sesuai potensinya. Tanpa memperlihatkan / menunjukkan adanya diskriminasi kepada santri yang lainnya.

(3) Memberikan perlakuan khusus pada santri yang punya keterbatasan agar merasa aman dan nyaman, dan bisa tumbuh dengan optimal sesuai potensinya.

(4) Memberikan solusi yang relevan sesuai konteks permasalahan yang ada pada masing masing santri.

(5) Tidak ada diskriminasi dalam apresiasi terhadap prestasi santri baik bidang akademik maupun bidang bakat dan lain sebagainya.

(2) Kurikulum dan Proses Pembelajaran.

Kurikulum

Kurikulum adalah "Seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu". Hal itu tertuang dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 1 butir 19.

Dalam hal kurikulum dan proses pembelajaran, pesantren yang bisa menjadi model PRA akan diwujudkan dalam hal :

(1) Dalam kurikulum terdapat prinsip non diskriminasi.

(2) Mengintegrasikan nilai nilai ramah anak, tidak ada kekerasan dan mendengarkan suara anak serta berorientasi pada kepentingan terbaik bagi anak.

(3) Memanfaatkan fasilitas dan lingkungan yang tersedia guna memperkaya sumber dan media pembelajaran serta sebagai upaya memaksimalkan kepentingan bagi anak.

(4) Memadukan konsep dan metode pembelajaran model salafiah / tradisional dan modern sebagai upaya optimalisasi kepentingan bagi santri dalam menuntut ilmu.

(5) Mengevaluasi materi dan pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.

(6) Tidak ada kekerasan fisik dan psikis dalam kegiatan pembelajaran, meski dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran yang terjadi di pesantren yang sesuai dengan model PRA sebagai turunan atau pengembangan kurikulum diaktualisasikan sebagai berikut :

(1) Demi kepentingan terbaik bagi santri daln penerapan non diskriminasi maka semua santri mendapatkan pembelajaran yang sama, baik dari sisi materi, alokasi waktu, maupun ustadz / ustadzah yang mengajar.

(2) Menerapkan pembelajaran yang menyenangkan untuk mendorong semangatmbelajar, motivasi, minat, kreativitas, inisiatif, inovatif dan kemandirian santri.

(3) Menerapkan prinsip pembelajaran terpusat pada santri, untuk berpartisipasi aktif.

(4) Proses pembelajaran memperhatikan perbedaan individu dan kemampuan intelektual, bakat, potensi, minat dan motivasi belajar.

(5) Suasana pembelajaran yang dikembangkan bersifat menyenangkan, tertib dan komunikatif.

(6) Pengelolaan kelas yang variatif dengan mengembangkan model pembelajaran berorientasi pada kompetensi Abad 21 berupa 4 C (*Critical thingking, Communication, Creative Thinking,* dan *Collaboration*).



Gambar 3.5
Ilustrasi Proses Pembelajaran Santri
(Sumber : https://www.google.com/search?client=firefox-)

Kompetensi Ustadz / Ustadzah dalam Pembelajaran

Setelah kurikulum dan proses pembelajaran yang telah diuraikan di atas dalam konteks PRA, selanjutnya tentu kita perlu pula menganalisis kompetensi ustadz/ustadzah. Sebab, ustadz / ustadzah adalah orang yang akan mengembangkan kurikulum dalam suasana dan proses pembelajaran.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dan menjadi perwujudan dari kompetensi ustadz/ustadzah adalah sebagai berikut :

(1) Memberikan suri teladan dan mengaktualisasikan nilai nilai Quran dan Sunnah sebagai pedoman ajaran Islam dalam kehidupan.
(2) Memperhatikan norma budaya masyarakat di sekitar pesantren.
(3) Berkomitmen terhadap dunia pendidikan yang diwujudkan dalam profesionalisme sebagai tenaga pendidik.
(4) Melindungi santri agar merasa aman, dan nyaman dalam proses pembelajaran yang dikembangkan.

(5) Kreatif dalam penerapan taktik, teknik, metode, strategi dan model pembelajaran.
(6) Memahami karakteristik santri berdasarkan perbedaan individu, kecerdasan intelektual, potensi, minat dan bakat dalam mengembangkan kurikulum pada proses pembelajaran.
(7) Menghargai pendapat santri di dalam proses pembelajaran dengan arif dan ramah.
(8) Memberikan *reinforcement positif* dalam proses pendidikan, yang tidak berkonotasi sebagai "*punishment*"

Dikutip dari Ihya Ulumuddin yang ditulis Imam Gazali, beberapa hal yang harus dimiliki dan dilakukan oleh seorang guru yang sesuai dengan ajaran Islam adalah :

(1) Menyayangi dan bersikap lemah lembut terhadap murid, di mana murid dianggap sebagai anak sendiri.
(2) Niat mencari ridha Allah SWT
(3) Selalu belajar untuk meningkatkan kualitas diri dan kemampuan mengajar.
(4) Memperbaiki akhlak murid
(5) Menguasai materi ajar.
(6) Mengetahui kadar kemampuan murid.
(7) Menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.
(8) Mendoakan muridnya agar bisa memahami pelajaran.

Sementara itu, Syaikh Hasyimm Asy 'Ari mengemukakan pendapat terkait tentang adab guru pada muridnya adalah :

(1) Seorang guru dalam mengajar memiliki tujuan mencari ridha Allah SWT.
(2) Mengajar tanpa membeda bedakan murid.
(3) Menyayangi murid sebagaimana mencintai dirinya sendiri.

(4) Menyampaikan dengan bahasa yang mudah dicerna.
(5) Bersemangat dalam mengajar.
(6) Menguji hafalan dan kemampuan murid.
(7) Menciptakan suasana yang tidak membosankan atau tidak monoton hingga murid tidak mengantuk dan tidak tertidur.
(8) Tidak menampakkan keberpihakan pada murid tertentu yang bisa menyebabkan kecemburuan murid yang lainnya.
(9) Bersikap lembut dan perhatian kepada murid.
(10) Bisa menjadi contoh yang baik, baik itu ucapan maupun perbuatan.
(11) Berusaha memotivasi murid untuk semangat dalam belajar.
(12) Perhatian dengan yang tidak hadir dan menanyakan keadaannya.
(13) Rendah hati di hadapan murid serta tidak omong besar.
(14) Berperilaku dan bertutur bahasa yang simpati.

(3). Sarana dan Prasarana

Implementasi PRA terkait dengan sarana dan prasarana guna mencapai standard indikator komponen sarana dan prasarana dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Segi kuantitas adalah jumlah dari sarana dan prasarana yang tersedia, sedangkan kualitasnya adalah mutu dari keadaan masing masing sarana dan prasarana yang tersedia tersebut.

Beberapa sarana yang mesti ada di dalam pesantren yang sesuai dengan model PRA adalah :

(1) Gedung pesantren.
(2) Pondok atau asrama
(3) Kantor
(4) Ruang belajar dan mengajar
(5) Ruang pengaduan

(6) Mushalla / Masjid

(7) Perpustakaan.

(8) Klinik

(9) Tempat Makan

(10) Dapur

(11) Kantin

(12) Tempat Bermain dan sarana lainnya untuk pengembangan bakat dan minat dalam rangka menggali potensi santri.

Sedangkan beberapa pra sarana yang tersedia di pesantren adalah sebagai berikut :

(1) Halaman, pekarangan, kebun atau taman.

(2) Jalan menuju ke pesantren

(3) Instalasi sanitasi

(4) Instalasi listrik.

(5) Pencegahan dan penanggulangan kebakaran

(6) Toilet

(7) Air Bersih

(8) Sirkulasi udara

(9) Sarana komunikasi



Gambar 3.6
Ilustrasi Ruang Terbuka Hijau
(Sumber : https://www.google.com/search?)

Lebih detil tentang kualitas dari sarana dan prasarana di atas, dirinci sebagai berikut.

Gedung Pesantren

Letak geografisnya tidak di tepi lereng, tidak dekat kaki gunung yang rawan dan tanah yang longsor. Tidak di atas atau berada di jalur patahan, dan tidak dekat anak sungai atau badan air, tidak di daerah rawan tsunami dan rawan banjir.

Bangunan yang dibuat memenuhi SNI dan tidak berada di bawah jaringan listrik tegangan tinggi. Selain itu, dalam bangunan itu dimungkinkan terjadinya evakuasi apabila terjadi keadaan darurat.

Pada bangunan yang bertingkat, perlu dilengkapi dengan *ramp* untuk penyandang disabilitas dan tangga darurat. Lebar anak tangga minimal 30 cm dan tinggi anak tangga maksimal 20 cm. lebar tangga lebih dari 150 cm dan memiliki pegangan di sisi kiri dan kanan tanggal tersebut.

Pondok / Asrama

Di dalam pondok atau asrama bagi santri perlu dilengkapi dengan ranjang, kasur, bantal, selimut, kursi, meja belajar, lemari, kunci kamar dan kunci lemari serta kunci laci. Selain itu, kamar juga mesti memiliki ventilasi yang cukup.

Pada pondok terebut mesti ada petugas yang membersihkan asrama. Di samping ada aturan terkait dengan tata tertib bagi penghuni asrama yang menjamin kebersihan dan sikap santri yang lebih bertanggung jawab.

Pada pondok pun tersedia toilet, dan petunjuk jalur evakuasi. Yang paling penting adalah sarana tempat sampah yang bisa dijadikan sarana pembelajaran untuk santri agar berperilaku dan berbudaya ramah lingkungan.

Kantor

Kantor di pesantren perlu menyediakan ruang kerja seperti ruang kerja pimpinan, unit tata usaha, ruang rapat dan ruang arsip dan lain sebagainya. Peralatan yang perlu berupa kuris dan meja tamu serta papan tulis dan papan informasi lainnya. Disertai dengan adanya lemari arsip dan toilet.

Pada dasarnya semua fasilitas itu diupayakan untuk memaksimalkan pelayanan terbaik bagi santri di pesantren, di samping kenyamanan bagi ustadz/ustadzah dalam bekerja.

Prasarana yang mesti ada di kantor meliputi akses komunikasi dan informasi edukasi. Termasuk juga layar untuk proyektor dari laptop berupa infoccus.

Mushalla / Masjid

Hal hal yang perlu diperhatikan pada mushalla ataupun masjid di dalam pesantren adalah :

(1) Ada petugas kebersihan.
(2) Daya tampung yang memadai
(3) Memiliki pencahayaan yang optimal dan sirkulasi udara memadai.
(4) Pintu yang mudah dibuka dan ditutup.
(5) Ada tata tertib selama berada di dalam mushalla / masjid.
(6) Ada toilet yang terpisah dari ruang dalam mushalla / masjid.
(7) Adanya tempat penyimpanan sandal dan sepatu.
(8) Sarana tempat berwudhu agar terjaga kebersihan.

(4) Pelayanan Umum

Implementasi dari pelayanan umum mencakup beberapa hal, sebagai berikut :

(1) Visi, misi dan nilai pesantren berorientasi pada peningkatan kualitas santri secara holistik dengan memperhatikan pemenuhan hak hak anak dalam mewujudkannya.
(2) Memfasilitasi kelas, asrama atau pondok, kantor dan lingkungan pesantren yang sesuai dengan rasio jumlah santri.
(3) Memberikan pelayanan yang ramah, mudah dan melindungi serta non diskriminasi kepada santri berkomunikasi dan berkonsultasi.
(4) Menjalankan fungsi pelayanan administrasi dengan baik, dan dipatuhi oleh seluruh elemen pesantren untuk optimalisasi pencapaian proses pembelajaran.
(5) Meningkatkan instrumen manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan,pengontrolan dan pengawasan dalam seluruh kegiatan proses pendidikan.
(6) Meningkatkan standar pengelolaan pesantren berbasis kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, professional dan akuntabilitas.
(7) Memberikan pengawasan kepada pelaksanaan kewajiban tenaga pendidik dan komersialisasi perangkat pendidikan di pesantren agar tidak berpengaruh pada nilai peserta didik.
(8) Mengadakan pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi seluruh santri terkait kesehatannya
(9) Memastikan ustadz / ustadzah dan tenaga lainnya mendapatkan kesejahteraan dan fasilitas kesehatan yang baik dan layak.
(10) Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan.

(5) Peraturan dan Penanganan Masalah

Dalam pesantren yang ramah anak, konsep peraturan penanganan masalah berpijak pada prinsip prinisp perlindungan anak.

Yaitu tidak ada diskriminasi dan berorientasi pada kebutuhan terbaik bagi anak untuk pertumbuhan dan perkembangannya.

Terkait hal di atas, maka implementasi dari peraturan dan penanganan masalah di atas, adalah :

(1) Memiliki tata tertib sesuai kondisi pesantren dan menegakkannya secara adil dan tidak ada diskriminasi.
(2) Memiliki peraturan dan mekanisme penanganan masalah peserta didik dengan bijak, professional dan melindungi hak hak santri.
(3) Melakukan musyawarah dalam menyelesaikan masalah dan melakukan sosialisasi hasil dan proses perolehan kesepakatan musyarawarah secara optimal.
(4) Meningkatkan pelibatan santri dalam menangani berbagai tantangan pengasuhan dan pergaulan di pesantren.
(5) Menghindari tindakan kekerasan dalam penanganan masalah pelanggaran peraturan pesantren.
(6) Senantiasa memberikan nasihat yang menyentuh hati santri dengan reward dan penguatan yang logis.
(7) Bekerjasama dengan pihak keluarga santri, pemerintah dan pihak berwajib dalam menyelesaikan masalah santri yang berat.
(8) Melakukan evaluasi secara berkala terhadap materi dan pelaksanaan peraturan.

3. Rangkuman

Implementasi PRA dimaknai sebagai upaya yang harus dilaksanakan agar PRA bisa dilaksanakan. Tentu saja hal ini bertalian dengan indikator PRA yang telah dibahas pada materi sebelumnya.

Point point yang ada di indikator perlu dilihat satu per satu dan diupayakan untuk mencapai standar capaian yang digunakan dalam penilaian PRA. Hal ini mempermudah kita dalam rangka mencapai

model pesantren yang ramah anak sekarang dan dimasa yang akan datang.

Komponen yang utama di dalam implementasi ini adalah komponen pendiri, ustadz/ustadzah dan sarana dan prasarana. Keberadaan sarana dan prasarana yang ada saat sekarang, apabila belum memenuhi standar tinggal meningkatkan kualitas dan kuantitasnya saja untuk ke depan. Begitu juga halnya dengan ustadz/ustadzah yang bertugas pun perlu meningkatkan komperensinya dalam proses pembelajaran.

4. <u>Tugas</u>

a. Pemahaman Konsep

(1) Buatlah tugas mandiri dengan menuliskan beberapa tipe pola ! asuh dari seorang pendiri / Kiyai / Nyai di pesantren.

(2) Tentukan implementasi dari masing masing pola asuh tersebut!

(3) Tuliskanlah alasan atau argumentasi saudara terhadap masing masing implementasi tersebut dalam konteks PRA!

(4) Presentasikan masing masing tugas yang telah dibuat di dalam kelompok!

(5) Anggota kelompok lain, memberikan komentar, kritikan dan saran!

b. Eksplorasi Konsep

(1) Tulislah penjelasan tentang kurikulum dan kaitannya dengan proses pembelajaran !

(2) Lengkapi hasil penjelasan anda dengan kemampuan apa yang seharusnya dimiliki seorang ustadz / ustadzah dalam mendisain pembelajaran yang selaras dengan kurikulum yang mengintegrasikan nilai PRA !

(3) Buatlah penilaian terhadap diri sendiri terkait dengan kompetensi yang seharusnya dimiliki ustadz / ustadzah dalam pembelajaran!

(4) Penilaian dibuat dengan cara apakah kompetensi itu ada dan diterapkan selama ini atau belum atau tidak ada sama sekali.

(5) Buatlah argumentasi terhadap penilain diri sendiri yang telah anda susun tersebut!

(6) Jelaskan pula alasan anda apabila ada kompetensi yang belum bisa diwujudkan !

c. Aktualisasi

(1) Pada kertas yang sama, silakan dibuat rencana yang akan dilakukan terkait kompetensi ustadz / ustadzah yang telah dibuat sebelumnya !

(2) Selanjutnya, susunlah skenario pembelajaran yang memuat rencana, kegiatan inti dan penutup yang mengintegrasikan nilai nilai PRA sesuai dengan rencana pada point (1) di atas!

d. Demonstrasi

(1) Silakan masing masing anggota kelompok mendemonstrasikan hasil kerja yang telah dibuat di depan kelompok masing masing!

(2) Sewaktu anggota kelompok mendemonstrasikan proses pembelajaran singkat semacam *microteaching* dan anggota kelompok yang lain menuliskan penilaian, komentar dan saran!

e. Improvisasi

(1) Pilih 3 lembaran tugas dari anggota masing masing kelompok.

(2) Diskusikan alas an kenapa memilih 3 lembaran tugas tersebut dan tidak memilih lembaran tugas yang lainnya.

(3). Sempurnakan 3 lembaran tugas tersebut menjadi satu lembar yang memuat skenario pembelajaran.

(4). Hasil diskusi berupa 1 lembar scenario pembelajaran tersebut, diplenokan bersama sama kelompok lain.

5. <u>Tes Formatif</u>

(1) Hal yang harus diperhatikan terkait bangunan pesantren adalah :

(a) Letak astronomis

(b) Warna cat bangunan harus terang.

(c) Letak Geografis

(d) Modal.

(2) Asrama atau pondok mesti memilki fasilitas, kecuali :

(a) Ranjang tempat tidur

(b) Meja dan Kursi belajar

(c.) AC

(d) Lemari.

(3) Salah satu peran ustadz / ustadzah terkait dengan kurikulum adalah sebagai :

(a) Pelaksana

(b) Pengembang

(c) Operator

(d) Penilai

(4) Yang tidak termasuk sarana dan prasarana dalam menuju pesantren yang PRA adalah :

(a) Adanya kantor (c) Ruang Kaca

(b) Adanya ruang belajar (d) Perpustakaan

(5) Dalam mushalla / masjid seharusnya juga tertera hal sebagai berikut :
   (a) Tata Tertib di dalam Mushalla / Masjid.
   (b) Visi misi dan tujuan pesantren.
   (c) Susunan pengurus.
   (d) Kronologis Pembangunan.

(6) Mushalla atau Masjdi di dalam pesantren merupakan salah satu indikator dari PRA. Keberadaan mushalla / masjid mestilah :
   (a) Mewah dan berkelas.
   (b) Dibangun atas biaya sendiri.
   (c) Berada di dalam lingkungan pesantren.
   (d) Memiliki wifi.

(7) Salah satu hal yang harus ada pada setiap bangunan adalah :
   (a) Warna cat yang terang.
   (b) Siapa yang mendirikan bangunan.
   (c) Apa tujuan bangunan didirikan
   (d) Ventilasi dan pencahayaan yang optimal.

(8) Salah satu pelayanan umum di pesantren yang yang dikategirokan ramah anak adalah, kecuali :
   (a) Visi dan misi pesantren berorientasi pada peningkatan kualitas santri.
   (b) Melayani pengobatan rukyah.
   (c) Memfasilitasi kelas yang sesuai dengan rasio ustadz / ustadzah dan santri
   (d) Memberikan pelayanan yang ramah kepada santri.

(9) Salah satu hal yang penting untuk implementasi peraturan dan penanganan masalah adalah, kecuali :

(a) Aturan yang dibuat mesti diketahui dan disetujui oleh Masyarakat sekitar.

(b) Adanya pelibatan peserta didik dalam menangani tantangan pengasuhan dan pergaulan di pesantren.

(c) Bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah dan melakukan sosialisasi dari hasil kesepakatan musyarawah.

(10) Peraturan dan penanganan masalah merupakan salah satu dari implementasi PRA di samping implementasi yang lain, kecuali :

(a) Layanan pengaduan masyarakat

(b) Pelayanan Umum.

(c) Sarana dan Prasarana

(d) Kurikulum dan Proses Pembelajaran

6. <u>Kunci Jawaban Tes Formatif</u>

(1). C (2) C (3) B (4) C (5) A (6).C

(7). D (8) B (9) A (10) A

<u>Pedoman Penskoran</u>

Skor tertinggi dari hasil tes adalah : 10

Skor yang diperoleh adalah :

Jumlah Jawaban yang benar x 100 : 100

<u>Tindak Lanjut</u>

(1) Apabila skor anda bernilai 0 – 5 maka anda harus mengulangi kembali ke kegiatan belajar dan mengerjakan tugas.

(2) Apabila skor anda bernilai 6 – 7 maka anda sangat disarankan untuk mengulangi kembali ke kegiatan belajar.

(3) Apabila skor anda bernilai 8 – 9 maka anda disarankan untuk mengulangi kembali ke kegiatan belajar

(4) Apabila skor anda bernilai 10, silakan melanjutkan pada langkah berikutnya.

7. Lembar Kerja Peserta Pelatihan

Materi : Implementasi PRA

Nama : ……..

Nama Pesantren : …….

Nama Kelompok :

1.

2.

3

4.

5.

Alat dan Bahan :

(1) Kertas Plano
(2) Double Tape
(3) Spidol
(4) Lembaran Hasil Tugas Individu Mahasiswa

Langkah Kerja :

(1) Buatlah di dalam kelompok suatu rencana yang akan dilakukan oleh Tim PRA di pesantren guna mencapai Model Pesantren Ramah Anak.
(2) Masing masing anggota kelompok menyampaikan gagasan, dan kendala serta solusi untuk perencanaan yang dibuat tersebut.
(3) Tempelkan hasil kerja anda di dinding lalu diplenokan masing masing kelompok.

BAB III
EVALUASI

A. Kognitif

Berikut ini adalah instrument evaluasi untuk kognitif skill. Silakan ditulis jawaban anda sesuai dengan pertanyaan yang telah disediakan berikut ini.

1. Jelaskan bagaimana kompetensi ustadz/ustadzah berhubungan dengan proses pembelajaran yang mengintegrasikan nilai nilai PRA!
2. Tuliskanlah beberapa faktor yang mempengaruhi ketercapaian PRA di pesantren !
3. Deskripsikanlah tentang konsep PRA yang ditinjau dari prinsip, ruang lingkup dan komponennya !

B. Psikomotor

1. Bagaimana langkah yang akan anda lakukan dalam menghadapi situasi yang ada di pesantren yang belum memiliki standar untuk sebuah pesantren yang menerapkan program PRA ?
2. Apa yang saudara lakukan apabila seorang santri melakukan *bullying* terhadap temannya ?
3. Apa yang akan saudara lakukan dalam proses pembelajaran apabila ada seorang santri yang memiliki kelemahan dalam gaya belajar membaca ?

C. Attitude

1. Apakah sikap yang diperlukan untuk seorang ustadz / ustadzah ketika berinteraksi dan berkomunikasi dengan pendiri / pengasuh / kiyai / nyai ?
2. Identifikasilah perbedaan antara seorang ustadz / ustadzah yang memiliki kompetensi untuk mengajar dengan menginternalisasi

nilai nilai PRA dengan ustadz / ustadzah yang belum memiliki kompetensi tersebut. Buat lah dengan tabel dengan menggunakan 3 kolom. Kolom pertama adalah nomor, kolom kedua adalah sikap ustadz / ustadzah yang menerapkan nilai PRA dan kolom ke 3 ustadz / ustadzah yang belum memiliki nilai PRA.

3. Bagaimanakah sikap saudara sebagai Tim PRA dalam mensosialisasikan, mengajak dan mengimplementasikan konsep PRA di pesantren tempat anda bekerja ?

D. Produk

Silakan anda desain sebuah rancangan perencanaan implementasi PRA di pesantren tempat anda bertugas.

E. Batasan Waktu Pengerjaan

Batas waktu pengerjaan soal soal evaluasi di atas adalah 7 hari. Dimulai sehari setelah anda menyelesaikan kegiatan belajar dengan modul ini. Jawaban dan bukti nyata berupa foto foto atau video anda akan diserahkan kepada pelatih sebelum pemberitahuan kelulusan.

F. Kunci Jawaban.

Jawaban Soal A

1. Kompetensi yang harus dimiliki ustadz / ustadzah dalam konteks PRA berhubungan langsung terhadap proses pembelajaran. Di mana pada proses pembelajaran yang mengintegrasikan nilai nilai PRA, memiliki prinsip tidak adanya kekerasan dan tidak ada diskriminasi. Kompetensi yang harus dimiliki seorang ustadz terkait hal ini adalah memiliki sikap tawadhu dan sabar serta tidak membedakan antara satu santri dengan santri lainnya.
2. Faktor yang menentukan keberhasilan PRA adalah apa yang menjadi komponen PRA itu sendiri, yang terdiri dari (1) pendiri, (2). Ustadz / ustadzah, (3) santri, (4) sarana dan prasarana, (5)

manajemen pelayanan, (6) hubungan dengan orang tua santri dan masyarakat, (7) kurikulum dan kegiatan pembelajaran. Apabila masing masing telah sesuai dengan standar maka PRA telah berhasil diimplementasikan.

3. PRA adalah singkatan dari pesantren ramah anak. Lingkupnya adalah (1) kebijakan internal, (2) sarana dan prasarana, (3) ustadz / ustadzah dan (4) manajemen pelayanan. Sedangkan prinsipnya adalah tidak adanya diskriminasi, berorientasi pada kepentingan terbaik bagi santri, hak perkembangan dan kelangsungan hidup serta partisipasi aktif dan mendengarkan suara santri.

   Sedangkan komponennya adalah apa yang menjadi faktor penentu pada jawaban di point (2).

Jawaban Soal B

1. Langkah yang akan dilakukan adalah melakukan sosialisasi di dalam internal pesantren, kemudian melakukan identifikasi terhadap komponen yang ada di dalam konsep PRA. Hasil identifikasi tersebut dijadikan sebagai dasar perencanaan ke depan dalam implementasi PRA ke depan.
2. Pertama melakukan teguran lisan kepada santri yang telah melakukan bullying tersebut, dan dengan intens mengawasi apakah bullying itu masih terjadi. Kedua adalah melakukan komunikasi dengan orang tua santri dan menjembatani santri dan orang tua dengan bimbingan dan konseling. Pada kasus yang berat, maka akan diserahkan pada pihak berwajib.
3. Apabila ada santri yang memiliki kelemahan pada gaya belajar membaca, maka diberikan perhatian ekstra untuknya dan memberikan alternative gaya belajar yang menitikberat pada kemampuan untuk mendengar.

Jawaban Soal C

1. Sikap yang diperlukan untuk seorang ustadz / ustadzah ketika berinteraksi dan berkomunikasi dengan pendiri / pengasuh / kiyai / nyai adalah sikap yang tawadhu, sopan dan ketika berbicara selalu lemah lembut, dan santun.
2. Perbedaan antara seorang ustadz/ustadzah yang memiliki kompetensi untuk mengajar dengan menginternalisasi nilai nilai PRA dengan ustadz / ustadzah yang belum memiliki kompetensi tersebut, dijabar dalam tabulasi pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1. Perbandingan Ustadz Ideal dan Yang Tidak Ideal

No	Sikap Ustadz / Ustadzah yang Menginternalisasi Nilai PRA	Sikap Ustadz / Ustadzah yang belum menginternalisasi Nilai PRA
1	Tawadhu dan rendah hati	Arogan dan Tinggi Hati
2	Akhlakul karimah	Tidak berakhlak
3	Sabar	Pemarah
4	Berniat karena Allah	Niatnya selain Allah
5	Menguasai materi pelajaran	Tidak menguasai materi
6	Dan lain lain	Dan lain lain

3. Sikap sebagai Tim PRA dalam mensosialisasikan, mengajak dan mengimplementasikan konsep PRA di pesantren adalah dengan sabar, tawadhu dan diniatkan karena Allah SWT.

G. Petunjuk Penilaian

Cara penilaian jawaban adalah dengan membandingkan jawaban dengan kunci jawaban yang telah disediakan di atas. Kriteria membandingkan antara jawaban yang anda tulis dengan kunci jawaban adalah sebagai berikut :

1. Tepat :

Apabila jawaban memberikan makna yang sama dengan kunci jawaban.

Nilai untuk jawaban yang tepat adalah 1.

2. Kurang Tepat :

   Apabila jawaban memberikan makna yang tidak sama dengan kunci jawaban secara utuh. Tapi ada irisan yang mengandung kebenaran antara keduanya. Misalnya perbedaan pada contoh yang diberikan tetapi memiliki makna yang sama.

   Nilai untuk jawaban yang kurang tepat berkisar antara 0,5 – 0,75.

3. Tidak Tepat :

   Apabila tidak ada irisan antara jawaban dengan apa yang ada pada kunci jawaban yang telah disediakan.

   Nilai yang diberikan untuk jawaban tidak tepat adalah 0.

H. Pedoman Penskoran

A. Kognitif

   Soal berjumlah 3 butir. Nilai tertinggi adalah apabila menjawab dengan benar kesemua soal. Cara penilaian adalah : Jumlah jawaban yang benar : 3 x 100.

B. Psikomotor

   Soal berjumlah 3 butir. Nilai tertinggi adalah apabila menjawab kesemua soal dengan benar. Cara penilaian adalah : Jumlah jawaban yang benar : 3 x 100.

C. Attitude

   Soal berjumlah 3 butir. Sama halnya dengan penilaian sebelumnya adalah dengan membagi jumlah jawaban yang benar dengan total nilai tertinggi lalu dikalikan dengan 100. Dalam hal ini, jawaban tertinggi adalah 3 sehingga jumlah jawaban yang benar ; 3 x 100

I. Kesimpulan

Skor adalah kalkulasi dari gabungan nilai kelompok A + B + C. Skor tertinggi adalah jika nilai kelompok soal A + nilai kelompok soal B + nilai kelompok soal C berjumlah 100.

J. Tindak Lanjut.

Terdapat 4 (empat) kriteria hasil dari evaluasi yang telah dilakukan, yang ditentukan oleh kesimpulan skor total dari A, B dan C, di mana :

1. Skor 90 – 100 : Lulus Memuaskan
2. Skor 70 – 80 : Lulus
3. Skor 50 – 60 : Remedial
4. Skor 0 – 40 : Tidak Lulus

Selamat bagi anda yang telah lulus memuaskan dan yang telah lulus. Bagi yang remedial diberikan waktu 3 hari untuk memulai kembali pembelajarandari awal secara mandiri. Sedangkan bagi yang tidak lulus harus mengulang pada pelatihan berikutnya untuk materi yang ada pada buku materi ini.

BAB IV

PENUTUP

Dengan selesainya penggunaan modul/buku materi pelatihan ini dalam pembelajaran materi (1) Pengenalan Progaram PRA, (2) Indikator PRA dan (3) Implementasi PRA, berarti anda telah menyelesaikan proses pelatihan untuk Tim PRA dengan menggunakan Model PE-ADI. Dalam hal ini pun anda telah berhasil melakukan penilaian terhadap diri sendiri dan proses belajar yang sudah anda jalani.

Semoga bermanfaaat.

GLOSARIUM

A

Anak : Peserta didik di pesantren.

Aktif : Individu yang bersifat partisipatif dalam suatu interaksi dengan lingkungannya.

Alur : Aliran proses atau tahapan berdasarkan kegiatan yang tidak diukur menurut waktu.

B

Belajar : Proses alamiah seseorang meningkatkan pengetahuan dan sikap serta keterampilannya dalam berinteraksi dengan lingkungan secara sadar, baik tanpa melibatkan orang lain maupun dengan bantuan orang lain.

D

Demonstrasi : Menunjukkan sesuatu yang bisa diukur dari hasil proses pembelajaran yang telah diterima peserta didik atau peserta pelatihan.

Diskriminasi : Memberlakukan seseorang atau kelompok secara tidak adil dengan membeda bedakan berdasarkan atribut tertentu, yang seharusnya tidak relevan

E

Efektif : Tepat hasil, atau proses yang dilaksanakan tepat sasaran.

Efisien : Daya guna, atau proses yang dilaksanakan berjalan baik, dan tidak terjadi pemborosan waktu dan biaya dan komponen lainnya yang tidak berguna

Evaluasi : Proses penilaian terhadap satu hal yang direncanakan, proses yang berlangsung hingga proses selesai dengan menggunakan indikator tertentu yang bertujuan untuk penyempurnaan dari proses tersebut di masa selanjutnya.

F

Fase : Tahapan yang ditentukan berdasarkan suatu indikator proses.

Formal : Jalur pendidikan yang diselenggarakan melalui jenjang SD, SMP, SMA, Perguruan Tinggi dan sederajat.

I

Implementasi : Pelaksanaan, penyelenggaraan dari suatu perencanaan.

Improvisasi : Kemampuan individu untuk melakukan peningkatan secara terukur dari apa yang telah ia terima dari proses perolehan pengetahuan dan keterampilan

Indikator : Pesyaratan yang harus terjadi terhadap suatu keadaan sesuai dengan standard tertentu.

Inkuiri : Suatu metode pembelajaran yang fokus pada proses penemuan dan solusi atas permasalahan yang ada.

K

Keterampilan : Kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas secara efektif dan efisien.

Kognitif : Ranah abstrak pada individu yang menggambarkan proses proses yang bertalian dengan pengetahuan dan persepsi terhadap lingkungannya

Kombinasi : Menggabungkan, menyusun sesuatu berdasarkan dari beberapa objek yang telah dipilih untuk menghasilkan karakter tertentu.

Kompetensi : Kecakapan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sesuai dengan standard yang ditetapkan dengan berdasar kepada pengetahuan, sikap dan keterampilan

Komponen : Aspek aspek yang ada dalam suatu hal yang sedang dibicarakan.

Kondisi : Keadaan, atau situasi pada satu fase yang dibicarakan terhadap suatu objek.

M

Materi : Substansi dari sesuatu yang dijadikan topic dalam proses pembelajaran

Model : Miniatur suatu rancangan kegiatan, yang disusun secara sistematis, konseptual dan bisa menggambarkan substansi secara keseluruhan dari apa yang dimodelkan.

N

Nonformal : Jalur pendidikan yang diselenggarakan di tengah masyarakat secara tidak terstruktur seperti pada pendidikan formal, bersifat fleksibel dan fokus pada pendidikan karakter,

O

Objek : Suatu hal baik berupa benda atau pun sifat yang sedang dibicarakan atau dijadikan sebagai fokus tertentu untuk ditelaah.

Orientasi : Arah, atau tujuan tertentu yang akan dicapai oleh suatu rencana kegiatan.

P

Panduan : Petunjuk atau pedoman.

Pasif : Individu yang tidak aktif, tidak berpartisipasi dalam suatu interaksi yang terjadi.

PE-ADI : Singkatan dari Pemahaman Konsep, Eksplorasi Konsep, Aktualisasi Konsep, Demonstrasi Konsep dan Improvisasi Konsep yang merupakan suatu model pelatihan yang bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada peserta pelatihan.

Pelatih : Trainer, atau orang yang sedang melakukan kekgiatan pelatihan dalam suatu pelatihan

Pelatihan : Proses pembelajaran yang dilaksanakan yang lebih kepada peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, sesuai dengan topic yang dilaksanakan.

Pembelajaran : Proses terjadinya interaksi antara pendidik dengan peserta didik dalam rangka perubahan perilaku peserta didik ke arah yang lebih baik, secara sistematis dengan melibatkan media dan sumber belajar, serta fasilitas lainnya, melalui metode tertentu.

Pesantren : Lembaga pendidikan islam yang fokus pada pendidikan agama Islam, yang dipimpin oleh seorang alim, yang disebut dengan kiyai, dengan tenaga pendidik yang khsusus sesuai dengan bidang keagamaan yang dimilikinya, yang disebut ustadz atau ustadzah

Peta : Penjelasan melalui gambar yang detil

PPRA : Program Pesantren Ramah Anak

Pokja : Kelompok Kerja

PRA : Pesantren Ramah Anak

Praktik : Pelaksanaan, penerapan suatu konsep

Prinsip : Dasar, ketentuan yang tidak bisa diabaikan terhadap sesuatu topic yang sedang dibicarakan

Profesi : Suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan, pelatihan dan pengalaman khusus, serta memiliki standard etika tertentu.

Program : Suatu rancangan kegiatan yang melibatkan sumberdaya sesuai dengan yang telah direncanakan, tapi tidak memiliki batas waktu yang ditentukan untuk pencapaian tujuan dari apa yang direncanakan.

Proses : Tahapan pelaksanaan suatu hal yang telah direncanakan sebelumnya.

Psikomotor : Kemampuan seseorang untuk menggerakkan anggota tubuh di bawah kendali pikiran dan perasaannya.

R

Ramah : Sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, bertutur kata yang baik dan menyenangkan tanpa adanya kekerasan fisik dan kata kata yang kasar yang tidak disukai orang lain.

Respon : Reaksi seseorang yang sedang berinteraksi dengan lingkungannya,

Revisi : Perbaikan atas suatu naskah sesuai dengan penyempurnaan dari ahli atau berdasarkan pada hasil ujicoba naskah tersebut, baik berupa model pelatihan atau pun naskah lainnya.

Rinci : Detil, atau diuraikan secara jelas

S

Silabus : Dokumen yang memuat rencana pembelajaran secara sistematis dan terstruktur untuk suatu kegiatan pembelajaran / pelatihan

Sistem : Keadaan sesuatu yang terdiri dari beberapa komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Sintaks : Urutan langkah dalam proses pembelajaran yang disajikan dalam sebuah model

Sosial : Kelompok atau kumpulan dari beberapa individu yang berinteraksi dan membentuk suatu karakter tertentu yang membedakan satu kelompok dengan kelompok lainnya.

Spesifikasi : Hal yang khas yang menjadikan sesuatu berbeda dengan yang lainnya.

Stimulus : Rangsangan atau aksi yang diberikan atau yang diterima oleh

manusia dalam proses pendidikan

Sumberdaya : Segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan.

Superior : Kondisi yang unggul atau lebih dari yang lainnya, tapi dalam konteks atau indikator yang sama

T

Tabulasi : Penyajian informasi yang disusun menjadi sebuah tabel.

Teknik : Cara atau menjawab pertanyaan bagaimana melakukan sesuuatu

Test : Suatu proses evaluasi yang bertujuan untuk mengukur kemampuan seseorang setelah mengikuti pembelajaran / pelatihan. Test ini juga bisa sebagai refleksi untuk mengukur efektivitas suatu proses pembelajaran / pelatihan yang telah dilakukan.

Tim : Kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki tujuan yang sama walaupun keterampilan berbeda yang memungkinkan terjadinya kerjasama yang baik

Trainer : Pelatih, instruktur, narasumber yang memimpin jalannya suatu proses pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Gazali. 2020. Ihya Ulumuddin. Erlangga. Jakarta.

Anderson & Krathwolh, 2011. *A Taxonomy for Learning,. Teahing and Assering; A Revision of Bloom's Taxonomy of Education Objectives*.. New Orleans.

Danhas, Y. 2021. Pengembangan Modul Pemeliharaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat. Universitas Negeri Padang.

Direktorat Pendidikan Diniyah & Pondok Pesantren. 2021. Pedoman Pesantren Ramah Anak. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. Kementrian Agama Republik Indonesia Jakarta.

Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat. 2020. Petunjuk Teknis Penerapan Pesantren Ramah Anak. Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.

Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat. 2020. Pedoman Pesantren Ramah Anak. Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.

Asyari, H. 2021. Adabul ALim Wal Muta'alim. Al Muqsit Pustaka. Jakarta.

EPUBLIK INDONESIA KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka pelindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan	:	EC00202472614, 26 Juli 2024
Pencipta		
Nama	:	**Albert**
Alamat	:	Jalan H.Agus Salim RT.023 Kel.Guguk Malintang, Padang Panjang Timur, Padang Panjang, Sumatera Barat, 27121
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Pemegang Hak Cipta		
Nama	:	**Albert**
Alamat	:	Jalan H.Agus Salim RT.023 Kel.Guguk Malintang, Padang Panjang Timur, Padang Panjang, Sumatera Barat 27121
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Jenis Ciptaan	:	**Buku**
Judul Ciptaan	:	**PELATIHAN PESANTREN RAMAH ANAK (PRA) MODEL PE-ADI**
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia	:	25 Juli 2024, di Bukittinggi
Jangka waktu pelindungan	:	Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
Nomor pencatatan	:	000647962

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

IGNATIUS M.T. SILALAHI
NIP. 196812301996031001

Disclaimer:
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.