**ARTIKEL**

**PENGEMBANGAN PROGRAM PELATIHAN MANAJEMEN QOLBU PENDIDIK TANGGUH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPTENSI MENGAJAR KREATIF GURU DI DTI TRAINING**

**(Studi Pada Kerjasama antara DT Peduli dengan PT. Duta Transformasi Insani)**

**ANDIKA YUDHA SURYADI PUTRA**

**NPM : 198.020.033**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2022**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengembangangkan program pelatihan manajemen qolbupendidik tangguh yang diselenggarakan oleh DTI *Training.* Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak manajemen DTI *Training* dalam mengevaluasi dan mengembangan program pelatihan manajemen qolbu, khususnya pada program pelatihan pendidik tangguh dalam upaya meningkatan praktik pembiasan amalan harian dan meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, teknik observasi dan studi dokumentasi serta melakukan kajian pustaka terhadap sumber materi yang dianggap peneliti dapat memberikan data, memperdalam pemahaman dan memberi informasi yang diperlukan. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2021 dari pemilik program, penyelenggara program pelatihan, pengajar pelatihan dan peserta. Teknis analisis data melalui tiga alur yaitu: Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan/verifikasi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat penulis informasikan yaitu: (1) Pencapaian kompetensi mengajar kreatif guru dari hasil pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh sudah sesuai, di mana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam pembuatan media pembelajaran kreatif berupa boardgame, akan tetapi harapan terhadap hasil pembuatan media pembelajaran kurang terpenuhi berdasarkan hasil akhir pengumpulan media pembelajaran kreatif, kurang dari setengah peserta yang membuatnya. Ketidaktercapaian telah terlihat dari kurang aktifnya peserta selama kegiatan pendampingan berlangsung. (2) Kendala dalam pelaksanaan program pelatihan dimulai dari sumber daya pelatihan (kurikulum dan materi), sumber daya manusia (peserta pelatihan), sarana prasarana, persiapan pelatihan, dan saat pelatihan terutama selama proses pendampingan. (3) Pengembangan program pelatihan berdasarkan dari evaluasi kegiatan yaitu perampingan indikator pencapaian, pengembangan materi, metode penyampaian materi, persiapan pelatihan, dan pada pelaksanaan kegiatan pelatihan. Diharapkan dengan adanya pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh ini dapat mencapai tujuan dari program pelatihan yaitu peningkatan praktik pembiasan amalan harian dan keterampilan mengajar kreatif guru.

Kata Kunci : Pengembangan Program, Program Pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh, Komptensi Mengajar Kreatif Guru.

## ABSTRACT

*This study aims to evaluate and develop a qolbu management training program tough educators organized by DTI Training. The results of this study are expected to provide useful input for the DTI Training in evaluating and developing qolbu management training programs, especially in the tough educator training program in an effort to improve the practice of daily practice refraction and increase the creative teaching competence of teachers.*

*The research method used is descriptive analysis with a qualitative approach. The data collection used is interviews, observation techniques and documentation studies as well as conducting a literature review of material sources that are considered by researchers to be able to provide data, deepen understanding and provide the necessary information. Data collection in the field will be carried out in 2021 from program owners, training program organizers, training instructors and participants. Technical analysis of data through three paths, namely: data reduction, data presentation, and drawing conclusions/verification.*

*Based on the results of the research findings, the authors can inform, namely: (1) The achievement of teachers' creative teaching competencies from the results of the Tangguh Educator Qolbu Management training is appropriate, where participants gain knowledge and skills in making creative learning media in the form of board games, but expectations for the results of making learning media less fulfilled based on the final result of collecting creative learning media, less than half of the participants made it. The lack of achievement has been seen from the inactivity of the participants during the mentoring activities. (2) Obstacles in the implementation of the training program start from training resources (curriculum and materials), human resources (trainees), infrastructure, training preparation, and during training, especially during the mentoring process. (3) Development of training programs based on evaluation of activities, namely streamlining of achievement indicators, development of materials, methods of delivering materials, preparation of training, and on the implementation of training activities. It is hoped that the development of the Tough Educator Qolbu Management training program can achieve the objectives of the training program, namely increasing daily practice of practice and creative teaching skills of teachers.*

*Keywords: Program Development, The Tough Educator Qolbu Management Training Program, Teacher's Creative Teaching Competence.*

1. **PENDAHULUAN**

Pendidikan nasional terdiri atas tiga sub sistem yaitu pendidikan formal, informal, dan nonformal. Pendidikan formal belum sepenuhnya mampu mengatasi tantangan dan kebutuhan global yang semakin kompleks. Maka dari itu perlu adanya sebuah pendidikan alternatif untuk mengganti, menambah, dan/atau melengkapi pendidikan formal. Salah satu jenis pendidikan nonformal adalah pelatihan. Dewasa ini banyak orang telah memanfaatkan pelatihan untuk membantu mereka dalam melaksanakan berbagai tugas dalam kehidupannya. Pada hakikatnya pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018).

Dalam kondisi zaman sekarang ini banyak sekali para pendidik yang merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pengajaran masa kini, untuk itu seorang pendidik dituntut untuk bisa berinovasi dan kreatif dalam mengajar para peserta didik. Untuk bisa mencapai kemampuan seperti itu maka pendidik perlu menambah kemampuannya dalam mendidik dan mengajar. Tentunya bukan hanya itu saja pendidik juga harus bisa membimbing, mengarahkan dan melatih para peserta didik.

Maka dari itu pendidik perlu mengembangkan kompetensinya, baik dengan mengikuti pendidikan formal lagi, maupun pendidikan non formal seperti pelatihan. Saat ini banyak juga instansi, lembaga, maupun komunitas yang memiliki program-program bagus yang ditujukan untuk memfasilitasi pendidik dalam mengembangkan kompetensinya. Upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan berbagai pendekatan, baik pendekatan kelembagaan, legal formal maupun pemberdayaan sumber daya pendidikan. Salah satu lembaga yang peduli dan sangat serius untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, dan khusus membuat program dalam pengembangan kompetensi guru yaitu Daarut Tauhiid Peduli.

Daarut Tauhid Peduli (DT Peduli) merupakan sebuah lembaga amil zakat nasional dan merupakan Lembaga Nirlaba yang bergerak di bidang penghimpunan dana (*fundraising*), pengelolaan (fungsi manajemen) dan pendayagunaan dana zakat, infaq, shadaqah dan wakaf serta dana lain yang halal dan legal dari perorangan, kelompok, perusahaan atau lembaga. Hasil penghimpunan dana tersebut digulirkan kepada penerima manfaat dalam bentuk program pelayanan dan pemberdayaan dalam bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan, dakwah dan sosial kemanusiaan.

“Selama ini bantuan yang diberikan Daarut Tauhiid Peduli berupa bantuan sembako kepada para pendidik, dan tahun 2021 pertama kali Daarut Tauhiid Peduli membuat program dalam bentuk pelatihan untuk penngembangan kompetensi pendidik yang diberi nama program pendidik tangguh” ucap Iwan Firmansyah, S.Sos., selaku manajer program Pendidikan Daarut Tauhiid Peduli.

Sebagai bagian dari pilar pendidikan Daarut Tauhiid Peduli, Program Pendidik Tangguh dikembangkan untuk mencapai tujuan yang berkesinambungan dengan poin-poin SDGs berikut: Menjamin keberlanjutan dan ketersediaan pendidikan yang bermutu bagi kelompok usia sekolah di wilayah sasaran; Mendorong tercapainya pemerataan kualitas pendidikan yang layak di wilayah dengan penduduk miskin dan rentan; Meningkatkan akses terhadap tenaga pengajar yang terampil, inklusif, adil dan memenuhi standar kompetensi mengajar; dan terbentuknya kolaborasi yang baik antara sekolah, masyarakat, pemerintah, dan Daarut Tauhiid Peduli.

Program ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan, sehingga untuk penyelelenggaraannya Daarut Tauhiid Peduli bekerjasama dengan PT. Duta Transformasi Insani sebagai penyedia jasa pelatihan dan konsultan. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa pelatihan, konsultan dan *event* *organizer*. Jasa pelatihan ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dengan konsep karakter baik dan kuat (BAKU), dan menyebarkan seluas-luasnya prinsip pelatihan yang akan membuka khazanah pemikiran yang lebih rasional dengan pendekatan manajemen qolbu (MQ). PT. Duta Transformasi Insani (DTI *Training*) berkerjasama dengan Daarut Tauhiid Peduli (DT Peduli) sebagai klien untuk menyelenggarakan program pelatihan pendidik tangguh, DTI *Training* diamanahkan dalam menyusun kurikulum dan menyelenggarakan pelatihan tersebut.

Hasil survey yang dilakukan oleh DTI *Training* dan DT Peduli kepada 92 pendidik di daerah binaan Daarut Tauhiid Peduli Region 3 Jawa Barat, menghasilkan data untuk matriks program dan kurikulum pelatihan. Survei lanjutan dilakukan pada 50 orang pendidik sebagai calon peserta untuk mengikuti pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh, yang menghasilkan informasi bahwa 88% peserta belum pernah mengikuti pelatihan manajemen qolbu, 58% belum pernah mengikuti pelatihan pembelajaran kreatif, dan pendidik yang mengajar menggunakan media pembelajaran kreatif; sering sebanyak 8%, kadang-kadang 46%, pernah sekali 20% dan belum pernah 26%. Kendala yang dihadapi guru untuk membuat media pembelajran kreatif yaitu; (1) kurangnya waktu untuk membuat media pembelajaran kreatif sebesar 10%, (2) sulitnya menselaraskan antara materi dengan media yang akan dibuat 10%, (3) kurangnya kemampuan, keterampilan serta kreatifitas dalam memilih, mencari, menggunakan dan mengembangkan media pembelajaran kreatfi sebesar 48%.

Untuk menghasilkan hasil pelatihan yang baik dan berkualitas, maka penyelenggaraan pelatihannya pun harus berkualitas. Salah satu cara untuk tetap meningkatkan kualitas penyelenggraan pelatihan yaitu dengan terus mengadakan perbaikan dan pengembangan. Pengembangan program pelatihan didasarkan dari hasil evaluasi atas implementasi suatu program. Hasil evaluasi ini berupa informasi-informasi yang nantinya akan digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan program Pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh pada level berikutnya.

Pengembangan program pelatihan dilaksanakan secara menyeluruh, maka peneliti mencoba untuk studi pendahuluan dengan cara obsevasi mengenai evaluasi di pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh. Pelatihan Manajemen Qolbu pendidik tangguh telah di adakan yaitu pada tanggal 11-13 September 2021. Berdasarkan hasil observasi dilapangan, peneliti melihat bahwa pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dilaksanakan 2 hari satu malam secara tatap muka dan 30 hari pendampingan secara virtual dalam peningkatan *mautaba’ah* *yaumiyah* dan pembuatan media pembelajaran kreatif.

Oleh sebab itu adanya program pelatihan ini perlu dikembangkan dan diperbaiki dari segi manajemen penyelenggaraannya maupun dari segi materi yang disampaikan agar pengetahuan dan keterampilan yang disampaikan di pelatihan dapat dengan mudah dipahami oleh peserta sehingga pelatihan ini dapat memberikan dampak yang baik bagi peserta pelatihan khusunya dalam upaya meningkatkan kompetensi mengajar kreatif guru. Karena perlunya pengembangan program, maka evaluasi dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan informasi, yang nantinya informasi ini digunakan sebagai bahan untuk pengembangan program. Karena pengembangan program hendaknya diselaraskan dengan hasil kajian atau analisis tentang tujuan dan program pelatihannya, dalam hal ini pengembangan program harus berdasarkan dengan kondisi objektif.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGEMBANGAN PROGRAM PELATIHAN MANAJEMEN QOLBU PENDIDIK TANGGUH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPTENSI MENGAJAR KREATIF GURU DI DTI TRAINING (Studi Pada Kerjasama antara DT Peduli dengan PT. Duta Transformasi Insani)”**

###### **Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah**

Fokus penelitian merupakan rangkaian bentuk susunan permasalahan yang dijelaskan sebagai pusat dalam topik penelitian, sehingga harapannya dengan terfokus ini si penelitian benar-benar mampu mengumpulkan data dan menganalisis data yang sesuai dengan tujuan penelitian, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap pengembangan program pelatihan manajemen qolbu pendidik tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru di DTI *training.*

**Fokus Penelitian**

Setelah peneliti mengadakan penelitian pendahuluan pada Pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh, maka penelitian ini difokuskan pada :

1. Evaluasi program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh
2. DTI Training bekerja sama dengan DT Peduli sebagai pelaksana program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh
3. Teknik pengumpulan data menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif
4. Pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana capaian kompetensi mengajar kreatif guru dari hasil pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh?
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh untuk meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru?
3. Bagaimana pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru?

###### **Tujuan Penelitian**

Selanjutnya berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Capaian peningkatan kompetensi mengajar kreatif guru dari hasil pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh
2. Mengetahui kendala dalam pelaksanaan pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh untuk meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru
3. Pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru

**Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik manfaat teoritis maupun manfaat prkatis :

**Manfaat Teoritis**

1. Dapat memberikan kontribusi keilmuan manajemen khususnya Ilmu manajemen dalam pengembangan program
2. Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh di PT Duta Transformasi Insani
3. Dapat memberi informasi bagi pembaca serta pihak-pihak yang Berkepentingan

**Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti dapat memperdalam pemahaman terhadap teori-teori keilmuan manajemen ksususnya ilmu pengembangan program
2. Bagi peneliti menambah wawasan pengetahuan dan menggali pemikiran / ide-ide dalam pengembangan suatu program
3. Bagi pihak DT Peduli dan PT Duta Transformasi Insani dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh
4. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian sejenis dalam bidang pengembangan program.

**II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

**Kerangka Pemikiran**

Pendidik perlu mengembangkan kompetensinya, baik dengan mengikuti pendidikan formal lagi, maupun pendidikan nonformal seperti pelatihan. Saat ini banyak juga instansi, lembaga, maupun komunitas yang memiliki program-program bagus yang ditujukan untuk memfasilitasi pendidik dalam mengembangkan kompetensinya.

Program pendidik tangguh merupakan salah satu program DT Peduli dengan memberi bantuan pelatihan khusus jangka pendek (short course) untuk pendidik sekolah formal maupun non-formal (guru TPA, PAUD, dsb) dengan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengayaan keterampilan pendidik. DT Peduli bekerjasama dengan PT. Duta Transformasi Insani (DTI *Training*) sebagai penyedia jasa pelatihan. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa training dan event organizer atas dasar UU No 11 Tahun 2020 dan PP No 24 Tahun 2018, serta beragabung dengan berbagai asosiasi seperti APEKSI dan AELI yang mendukung aktivitas kinerja perusahaan.

Dalam pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh tidak lepas dari ruang lingkup manajemen. Ruang lingkup tersebut meliputi input, proses, output dan outcome yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Input

Input merujuk pada hasil Program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh sebelumnya, berdasarkan; 1) kuantitas hasil pelatihan berisi hasil yang diperoleh peserta, jumlah peserta pelatihan, dan kehadiran peserta. 2) kualitas hasil pelatihan yaitu dapak pelatihan bagi peserta dan peningkatan kompetensi mengajar kreatif. Selanjutnya melihat dari analisis lingkungan internal atas kerjasama antara DT Peduli dengan DTI Training dalam pelaksanaan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh. Dasar Hukum dari DT Peduli dan DTI Training, selanjutnya visi misi Lembaga, dan aktivitas kerja.

1. Proses

Proses dalam pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dijabarkan dalam 1) sumberdaya pelatihan yaitu kurikulum pelatihan dan bahan ajar/materi. 2) sumberdaya manusia yaitu panitia/penyelenggara, pengajar dan peserta. 3) sumber belajar seperti modul, media pembelajaran dan alat praktek. 4) sarana prasarana yaitu ruangan, meja kursi, fasilitas ruangan, alat dan bahan penunjang pelatihan 5) prosedur langkah-langkah dalam mengelola pelatihan. 6) rancangan anggaran pembiayaan, dan bagaimana dalam pengelolaan biaya program pelatihan. 7) kegiatan pelatihan berisi; a) pengelolaan dokumen yang berisi list persiapan pelatihan, jadwal pelatihan, susunan acara pelatihan, daftar presensi peserta, post test dan pretest, formulir evaluasi, pengaturan ruang diklat, materi pelatihan, dan lembar kerja / tugas peserta. b) metode mengajar dalam pelatihan untuk pencapai tujuan pelatihan. c) materi pembelajaran berdasarkan jabaran dari kurikulum yang akan disampaikan oleh pengajar. d) peforma mengajar yang didukung dengan gaya mengajar seperti penguasaan materi, penyampaian materi, dan tanggapan pengajar menghadapi pertanyaan peserta. e) sarana prasarana untuk menunjang keberhasilan tujuan pembelajaran. f) monitoring terhadap peserta dari saat mulai pelaksanaan kegiatan sampai penutupan kegiatan pelatihan dan mendapatkan evaluasi dari peserta, pengajar dan penyelenggara.

1. Output

Ouput yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh yang akan dilaksanakan di pelatihan berikutnya.

1. Outcome

Outcome dengan pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh menghasilkan;

* + Peningkatkan ketermapilan mengajar kreatif.
	+ Meningkatkan minat belajar dan pemahaman siswa yang diajar oleh Pendidik Tangguh
	+ Meningkatkan praktik pembiasaan amalan harian (mutaba’ah yaumiyah) Pendidik Tangguh

Dari uraian diatas, maka dapat dilihat pada gambar berikut, dimana dalam gambar ini telah mewakilkan penjelasan mengenai penelitian tentang pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru.



**Gambar 1**

**Paradigma Penelitian**

**Proposisi Penelitian**

Setelah peneliti memaparkan kajian teori dan kerangka pemikiran maka proposisi kajian penelitian Pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru, adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh sebelumnya sebagai langkah awal dan bahan dalam pengembangan program
2. Melihat kembali bentuk kerjasama antara lembaga DT Peduli dengan DTI Training untuk menganalisa lingkungan penyelenggara program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh
3. Berbagai kendala yang ada pada pengelolaan sumber daya pelatihan dari 1) sumberdaya pelatihan 2) sumberdaya manusia 3) sumber belajar 4) sarana prasarana 5) prosedur langkah-langkah 6) rancangan anggaran pembiayaan 7) kegiatan pelatihan yang di analisis untuk diperbaiki dan dikembangkan
4. Pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini meggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data desktriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan prilaku yang diamati. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang menggunakan cara kerja dengan menjabarkan hasil penelitian terhadap data yang diperoleh. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bogdan dan Taylor dalam Moleong, 2012).

Peneliti melakukan berbagi aktivitas eksplorasi dalam menggali dan memahami berbagai permasalahan melalui teknik wawancara, obervasi dan studi dokumentasi serta melakukan kajian pustaka terhadap sumber materi yang dianggap peneliti dapat memberikan data, memperdalam pemahaman dan memberi informasi yang diperlukan. Pendekatan kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan kepada metodologi yang menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini peneliti menyajikan suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata dan memberikan laporan terinci dari pandangan data penelitian serta melakukan pasa studi alami. Menurut Rully Indrawan dan Poppy (2014) metode penelitian dalam pendekatan kualitatif sering digunakan untuk melihat lebih dalam suatu fenomena sosial termasuk didalamnya kajian terhadap ilmu pendidikan.

 Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini pada intinya berusaha memahami situasi tertentu menurut persepsi peneliti berdasarkan pada data yang diperoleh dari partisipan sedangkan teori digunakan untuk membantu menganalisis data penelitian yang didapat. Jenis penelitian ini dipilih dengan mempertimbangkan penelitian ini akan mengevaluasi program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL PENELITIAN**

1. **Bagaimana capaian kompetensi mengajar kreatif guru dari hasil pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh?**

Hal yang diperoleh peserta setelah mengikuti pelatihan diharapkan dapat memiliki kemampuan berpikir kreatif, mengajar kreatif dan memanfaatkan media pembelajaran kreatif dalam pembelajaran, dilanjutkan dengan perubahan sikap dan motivasi peserta untuk memperbaiki diri serta peningkatan praktik pembiasaan amalan harian (mutaba’ah yaumiyah). Setelah pelatihan berakhir ada perubahan sikap dari peserta, peserta jadi paham mengenai karakter baik dan kuat, menjadi pendidik yang tangguh. Peserta juga bisa langsung mengaplikasikan materi hasil pelatihan untuk mengajar di sekolahnya masing-masing. Setelah pelatihan secara tatap muka atau offline berakhir, terdapat pendampingan yang dilakukan selama 30 hari untuk menyelesaikan hasil akhir pelatihan dengan pembuatan media pembelajaran sederhana untuk disekolah masing-masing peserta. Seperti yang disebutkan oleh Davidoof (1997); “Kreatifitas sebagai sebuah proses yaitu, adanya produk nyata (yang dapat diamati), produk itu harus baru, produk itu adalah hasil kualitas unik dari individu dalam hubungannya dengan lingkungan.” Sehingga ketercapaian dalam pelatihan ini yaitu peserta dapat menghasilkan suatu produk yang dapat memecahkan masalah di kelas, salah satunya dengan media pembelajaran sederhana.

Persentase kehadiran peserta sudah memenuhi target yang diinginkan panitia. Jumlah peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh khususnya pada pelatihan yang diselenggarakan di Bogor diikuti oleh 50 orang peserta. Akan tetapi target dalam pendidik yang menghasilkan media pembelajaran kreatif masih belum tercapai, dari 50 peserta yang mengikuti hanya 10 orang yang membuat dan mengumpulkan media pembelajaran kreatif. Ketidak tercapaian target telah terlihat dari kegiatan pendampingan melalui zoom meeting yang menghadiri pekan pertama sebanyak 22 orang, pekan kedua sebanyak 14 orang, pekan ketiga sebanyak 11 orang, dan pekan terakhir sebanyak 10 orang. Maka dari itu perlu dianalisis penyebab ketidak tercapainya target pelatihan, apakah dari pesertanya itu sendiri, dari materi pelatihan atau dari penyelenggaraan programnya.

1. **Apa saja kendala dalam pelaksanaan pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh untuk meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru?**
2. Legalitas dan dasar hukum dalam pelaksanaan pelatihan

Pada legalitas dan dasar hukum dalam pelaksanaan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh tidak memiliki kendala. DTI Training atau PT. Duta Transformasi Insani beroperasi secara legal karena sudah memiliki izin usaha yang diterbitkan oleh sistem OSS sebelum implementasi UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, dengan NIB. 9120109120689, Nama KBLI Aktivitas Konsultasi Manajemen Lainnya, Kode KBL70209. Dasar hukum penyelenggaraan pelatihan yaitu pasal 39 PP No. 24 Tahun 2018 tentang pelayanan perizinan, PT Duta Transformasi Insani memiliki komitmen izin komersial atau operasional yaitu: Izin penyelenggaraan Satuan Pendidikan Nonformal dan Persetujuan Penyelenggaraan Pameran Dagang, Konvensi dan atau Seminar Dagang: keanggotaan DTI Training di Asosiasi Lembaga Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Indonesia (ALPEKSI) dan Asosiasi Experiental Learning Indonesia (AELI); dan pelatihan didasarkan pada keputusan dari klien mengenai pelatihan, dalam hal ini didasarkan pada keputusan pelaksanaan program kerja DT Peduli.

Jadi pada legalitas dan dasar hukum penyelenggaraan pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh sudah sesuai, di mana program ini diselenggarakan secara legal dan memiliki dasar hukum yang jelas.

1. Latar belakang, tujuan dan sasaran pelatihan

George F. Madaus, dkk (1986) menyatakan bahwa the results of a context evaluation should provide a sound basis for adjusting its existing goals and priorities and targeting needed changes. Hasil dari evaluasi latar belakang, tujuan dan sasaran dilaksanakan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh harus memberikan dasar yang kuat untuk menyesuaikan tujuan dan prioritas yang ada dan menargetkan perubahan yang diperlukan.

Mengenai latar belakang, tujuan dan sasaran pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh sudah sesuai, di mana latar belakang adanya pelatihan ini disesuaikan dengan keadaan saat ini, sehingga dengan begitu tujuan dan sasarannya pun disesuaikan dengan kebutuhan.

1. Sumber daya pelatihan (kurikulum dan materi) pelatihan

Stufflebeam (Roger Kaufman dan Susan Thomas, 1980) menyatakan: can existing resources be allocated, or will additional resources be necessary? Again, the emphasis is on the gathering of information to be used by decision makers. Dapatkah sumber daya yang tersedia dialokasikan, atau apakah diperlukan sumber daya tambahan? Sekali lagi, penekanannya terdapat pada pengumpulan informasi yang nantinya akan digunakan oleh pengambil keputusan. Kurikulum yang di rancang juga disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan. Materi yang di susun di dasarkan pada kurikulum yang digunakan, asessmen dan tujuan DT Peduli sebagai lembaga sosial, dan pengetahuan peserta berdasarkan pre-test yang dilaksanakan di awal kegiatan pelatihan.

Kendala yang terdapat pada sumber daya pelatihan (kurikulum dan materi) pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh yaitu besarnya cakupan kurikulum dan banyaknya target pencapaian indikator tidak dapat terpenuhi karena waktu pelatihan yang terbatas. Dibutuhkan penyederhanaan ketercapaian indikator, sejalan dengan penyederhanaan indikator ketercapaian maka secara tidak langsung materi yang akan disampaikan juga harus disesuaikan.

1. Sumber daya manusia pelatihan

Sumber daya manusia yang berperan dalam pelaksanaan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh antara lain penyelenggara dari DTI Training, pengawas dari DT peduli/yang mewakilinya, pengajar dan peserta. Menurut Stufflebeam, dkk (Fernandes, 1984) mengatakan bahwa: For curriculum evaluation it could be: Fiscal and Human Resources - Textbooks and their accessories - Instructional Material - Entry Behavior Of Students – Teacher’s Effectiveness - School Characteristics – Supervision - Condition of educational Program, etc. Input provides information on how to achieve objectives. Evaluasi kurikulum dapat dilakukan terhadap hal-hal seperti : Sumber Daya Manusia dan Keuangan - Buku panduan dan Perlengkapannya - Bahan pelajaran - Catatan Perilaku Siswa -Keefektifan Guru - Karakteristik Sekolah – Pengawasan - Kondisi Program pendidikan, dan lain-lain. Informasi sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang harus diketahui agar bisa mencapai tujuan.

Panitia penyelenggara pelatihan berasal dari staf DTI Training. Panitia penyelenggara pelatihan sering kali kekurangan orang. Hal ini terjadi karena pekerjaan disesuaikan dengan kebutuhan yang ada di DTI Training, jika banyak staf yang sibuk dengan keperluan pelatihan yang lain, maka panitia dari staf DTI Training hanya satu orang saja itu pun di beri tugas sebagai penanggung jawab. Untuk menambah panitia penyelenggara pelatihan, maka staf DTI Training mencari fasilitator / freelance yang diambil di luar staf DTI Training.

Pengajar pelatihan yaitu pengajar yang expert dibidang manajemen qolbu dan media pembelajaran kreatif, dan sudah terbiasa dalam menerapkan budaya Daarut Tauhiid. selain itu juga pengajar dibantu oleh fasilitator PT Duta Transformasi Insani, dengan begitu fasilitator harus paham dengan baik mengenai media pembelajaran. Peserta pelatihan dalam pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh yaitu pendidik atau guru yang tergolong mustahik (penerima zakat) yang sudah memenuhi persyaratan. Jumlah peserta yang dibutuhkan dalam pelatihan ini yaitu 30 – 50 orang. Namun dari ke tiga puluh peserta ini belum 100% sesuai dengan persyaratan.

Mengenai sumber daya manusia pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh tidak memiliki kendala yang signifikan. Penyelenggara mengatasi kendala keterbatasan dengan melibatkan fasilitator / freelance dari luar, hanya penyelenggara harus memastikan SOP (standard operating procedure) dalam penyelenggaraan pelatihan agar siapapun yang bertugas menghasilkan kualitas yang sama. Pengajar sudah sesuai dengan kebutuhan pelatihan, karena expert dibidang yang dibutuhkan. Untuk peserta pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan persyaratan. Oleh sebab itu perlu dirancang kembali persyaratan yang lebih rinci untuk pemilihan peserta.

1. Sarana prasarana yang digunakan untuk pelatihan

Sarana prasarana pelatihan sudah disiapkan oleh panitia penyelenggara. Dalam mempersiapkan sarana prasarana pelatihan, DTI Training menggunakan fasilitas aula hotel. Sarana prasarana yang digunakan antara lain ruang aula yang bisa menampung 30-50 peserta, projector, layar projector, dua flip chart, seperangkat sound sistem, meja beserta kursi disesuaikan dengan kebutuhan, dan sarana lainnya. Sumber belajar yang digunakan oleh DTI Training yaitu power point, materi yang berbentuk soft file, dan internet. Kendala yang dihadapi yaitu kurangnya contoh media pembelajaran sebagai bahan referensi peserta untuk membuat media pembelejaran kreatif, kurangnya bahan dan alat yang digunakan dalam membuat media pembelajaran.

1. Anggaran pelatihan

Peserta yang mengikuti pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh tidak dipungut biaya sepeser pun atau bisa dikatakan pelatihan ini gratis. Pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh biayai sepenuhnya oleh DT Peduli. Semua anggaran digunakan 100% untuk operasional dan jasa pelaksanaan. Terdapat bentuk laporan keuangan dan terlampir bukti pembayaran dari setiap pembiayaan yang dikeluarkan oleh panitia dipenyelenggara DTI Training dilapangan, kemudian dilaporakan kebagian keuangan untuk pengauditan. Tidak terdapat kendala pada anggaran pelatihan karena terdapat kejelasan anggaran yang digunakan berasal dari mana dan digunakan untuk apa saja.

1. Persiapan sebelum pelatihan

Stufflebeam (Roger Kaufman dan Susan Thomas, 1980) the program is being delivered and are useful in determining if the program is being delivered as it was originally planed. Stufflebeam mengatakan bahwa program yang akan disampaikan nantinya akan berguna dalam menentukan apakah program yang disampaikan nantinya akan disampaikan sesuai dengan yang direncanakan di awal. Lebih lanjut dijelaskan George F. Madaus, dkk (1986) objectives of process evaluation is to assess periodically the extent to which program participants accept and are able to carry out their role. Proses evaluasi ini bertujuan untuk menilai secara berkala sejauh mana peserta program menerima dan mampu menjalankan peran mereka.

Susunan acara sudah disiapkan panitia sebelum kegiatan berlangsung. Daftar presensi, pre-test, post-test dan evaluasi event sudah dipersiapkan sehingga ketika pelaksanaan tinggal pengisian data saja. Pengaturan ruang di laksanakan oleh petugas hotel, begitu pun juga tata letak kursi dan meja. Meskipun begitu, petugas hotel juga tetap berkoordinasi dengan panitia penyelenggara. Materi pelatihan juga sudah disiapkan dengan baik oleh pengajar sebelum pelatihan dilaksanakan.

Jadi aspek proses mengenai persiapan sebelum pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh sudah sesuai tidak terdapat kendala, di mana semuanya sudah dipersiapkan mulai dari dokumen penunjang pelatihan, sarana prasarana dan sumber belajar.

1. Kegiatan pelatihan

Menurut Stufflebeam (Roger Kaufman dan Susan Thomas, 1980) One objective of process evaluation is to provide feedback to managers and staff about the extent to which the program activities are on schedule, are being carried out as planned, and are using the available resources in an efficient manner. Salah satu tujuan dari proses pengembangan adalah untuk memberikan umpan balik kepada manajer dan staf tentang sejauh mana program kegiatan sesuai dengan jadwal, apakah yang sedang dilaksanakan seperti yang direncanakan, dan apakah menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien.

Kegiatan pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dilaksanakan sesuai dengan jadwal yaitu 2 hari pelatihan secara tatap muka dan 30 hari pendampingan secara online. Dan pelaksanaan di Bogor yaitu pada 13 - 14 November 2021.

Terdapat daftar hadir/presensi peserta pelatihan dan juga arsip materi pembelajaran juga dokumentasi kegiatan pelatihan. Materi pelatihan yang digunakan sudah sesuai dengan kurikulum yang disusun. Materi disampaikan secara runtut mulai dari dasar sampai ke sulit, lalu setiap mau menuju ke pembahasan selanjutnya selalu ada pembahasan singkat dari materi yang sebelumnya.

Model pembelajaran yang digunakan pengajar dalam menyampaikan materi pelatihan secara tatap muka yaitu: ceramah, diskusi, praktik, dan demo aplikasi. Sedangkan saat mentoring online mingguan selama pendampingan, pengajar menggunakan model pembelajaran tanya jawab, demo aplikasi, serta presentasi hasil praktik. Model yang digunakan oleh pengajar sudah tepat dan sesuai dengan materi pelatihan.

Media yang digunakan pengajar dalam penyampaian materi yaitu power point, demo aplikasi dan media sosial. Sumber belajar yang digunakan dalam pelatihan yaitu ppt, internet, buku, pdf. Selain itu juga pengajar menggunakan materi yang didapatkannya sewaktu mengikuti webinar dan workshop.

Monitoring saat pelatihan dilakukan setiap pelaksanaan praktik pembuatan media pembelajaran saat pelatihan langsung atau tatap muka. Pengajar mengawasi peserta serta membantu peserta yang kesulitan saat praktik berlangsung.

Pendampingan dilakukan setelah pelatihan secara langsung atau tatap muka saat peserta membuat dan mengembangkan media pembelajaran sederhana selama 30 hari secara daring atau online. Evaluasi dilakukan disetiap zoom meeting pendampingan. Evaluasi ini berupa pemaparan hasil praktik peserta, disana dijelaskan apakah sudah sesuai atau belum. Jika ada yang kurang maka dijelaskan oleh pengajar apa yang kurangnya. Terjadi kendala saat pendampingan yaitu peserta tidak mengikuti pendampingan dengan baik, tidak semua peserta aktif dalam pembuatan media pembelajaran kreatif, dan tidak adanya lembar monitoring progres peserta.

Sarana dan prasarana yang digunakan selama pelatihan berlangsung secara umum sudah baik, tidak ada masalah. Hanya ada beberapa sarana penunjang yang sering mengalami kendala yaitu alat dan bahan dalam pembuatan media pembelajaran yang kurang lengkap.

Jadi aspek mengenai kegiatan pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh sudah sesuai, di mana kegiatan sesuai dengan jadwal, materi yang disampaikan sesuai dengan yang diharapkan peserta, dan pengajar menggunakan berbagai model dalam menyampaikan materi. Terdapat kendala pada sesi pendampingan setelah pelatihan tatap muka berlangsung, yaitu peserta yang kurang aktif selama sesi pendampingan dan tidak ada monitoring pengembangan tugas yang diberikan kepada peserta. Maka dari itu penyelenggara perlu mempersiapkan strategi agar bisa meminimalisir kendala yang terjadi.

1. **Bagaimana pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru?**

Rusman (2021) mendefinisikan evaluasi sebagai sebuah proses mengumpulkan data untuk menarik kesimpulan apakah diperlukan perubahan, pengurangan atau untuk menerima suatu hal dalam kurikulum. Pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh didasarkan atas evaluasi dari kegiatan yang telah diselenggarakan sebelumnya. Adapun pengembangan program yang dilakukan peneliti berdasarkan hasil evaluasi yaitu dari kurikulum, pencapaian indikator, materi pelatihan, metode penyampaian materi, sarana prasarana yang digunakan, persiapan pelatihan dan kegiatan pelatihan khususnya saat pendampingan.

Pada kurikulum dari empat kompetensi, yaitu pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial, terjadi perubahan pada indikator pembelajaran sehingga perubahan juga terjadi pada materi pembelajaran. Indikator ketercapaian kompetensi di fokuskan pada pengembangan akhlak dan kompetensi kreatif guru. Materi pembelajaran dikembangkan menjadi lebih banyak aktivitas interaktif daripada hanya materi motivasi. Materi difokuskan pada kondisi peserta yaitu pendidik non ASN dan menitikberatkan pada ketangguhan peserta sebagai pendidik non ASN. Setiap materi pelatihan dimasukan informasi dan praktek budaya Daarut Tauhiid. Materi juga diarahkan kepada pengenalan kompetensi kreatif guru, dengan menggali ide kreatif guru sedari awal.

Metode penyampaian materi menggunakan sifat multisensori, dengan mengupayakan pemanfaatan semua teknik yang dapat menyentuh semua aspek belajar individu, salah satu yang dikembangkan yaitu pemanfaatan media pembelajaran kreatif untuk menyampaikan materi dan menggunakan metode grup diskusi, pemecahan masalah dan kompetisi.

Penambahan pada sarana prasarana yaitu dengan penambahan alat dan bahan untuk peserta mencoba langsung membuat media pembelajaran sederhana, dan membawa berbagai contoh media pembelajaran boardgame sebagai bahan referensi peserta.

Persiapan pelatihan ditambahkan dengan pembuatan dashboard sebagai alat memonitoring progres hasil pelatihan peserta. Dashboard untuk peningkatan akhlak yaitu dashboard laporan amalan harian (muataba’ah yaumiyah), dan dashboard laporan progres pembuatan media pembelajaran sederhana boardgame.

Pada kegiatan pelatihan khususnya pendampingan telah disiapkan materi selama 30 hari, yang dibagi kedalam tiga mediasi, yaitu materi di grup whatsapp, materi di daskboard google spreadsheet, dan materi di zoom meeting.

Diharapkan dengan adanya pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh ini dapat mencapai tujuan dari program pelatihan yaitu peningkatan praktik pembiasan amalan harian dan keterampilan mengajar kreatif guru.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Capaian kompetensi mengajar kreatif guru dari hasil pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh diharapkan peserta dapat memiliki kemampuan berpikir kreatif, mengajar kreatif dan memanfaatkan media pembelajaran kreatif dalam pembelajaran, dilanjutkan dengan perubahan sikap dan motivasi peserta untuk memperbaiki diri serta peningkatan praktik pembiasaan amalan harian (mutaba’ah yaumiyah). Pencapaian kompetensi sudah sesuai, di mana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam pembuatan media pembelajaran kreatif berupa boardgame, akan tetapi harapan terhadap hasil pembuatan media pembelajaran kurang terpenuhi berdasarkan hasil akhir pengumpulan media pembelajaran kreatif, kurang dari setengah peserta yang membuatnya. Ketidaktercapaian telah terlihat dari peserta yang kurang aktif selama kegiatan pendampingan berlangsung. Maka dari itu perlu dianalisis penyebab ketidak tercapainya target pelatihan, apakah dari pesertanya itu sendiri, dari materi pelatihan atau dari penyelenggaraan programnya.
2. Kendala dalam pelaksanaan pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh untuk meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru terdapat pada sumber daya pelatihan (kurikulum dan materi) pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh yaitu besarnya cakupan kurikulum dan banyaknya target pencapaian indikator tidak dapat terpenuhi karena waktu pelatihan yang terbatas. Selanjutnya pada sumber daya manusia terdapat kendala dari peserta pelatihan yang daftar masih banyak belum sesuai persyaratan. Sehingga perwakilan peserta dari setiap cabang DTPeduli tidak terwakili. Pada sarana prasarana memiliki kendala pada kurangnya contoh media pembelajaran sebagai bahan referensi peserta dan kurangnya bahan dan alat yang digunakan dalam membuat media pembelajaran saat pelatihan secara tatap muka berlangsung. Tidak terdapat kendala saat pelatihan secara tatap muka berlangsung, hanya setelah pelatihan tatap muka terdapat pelatihan dengan proses pendampingan mendapatkan kendala yang cukup serius yaitu peserta yang kurang aktif selama sesi pendampingan dan tidak ada monitoring progres tugas yang diberikan kepada peserta, sehingga hasil akhir pembuatan media pembelajaran tidak semua peserta membuatnya. Maka dari itu penyelenggara perlu mempersiapkan strategi agar bisa meminimalisir kendala yang terjadi.
3. Pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh dalam upaya meningkatkan komptensi mengajar kreatif guru dari evaluasi kegiatan yang telah diselenggarakan yaitu pada kurikulum terjadi perampingan indikator pencapaian yang hanya fokus pada pengembangan akhlak dan kompetensi kreatif guru. Materi pembelajaran dikembangkan menjadi lebih banyak aktivitas interaktif daripada hanya materi motivasi, Materi juga diarahkan kepada pengenalan kompetensi kreatif guru, dengan menggali ide kreatif guru sedari awal. Metode penyampaian materi menggunakan sifat multisensori, pemanfaatan media pembelajaran kreatif untuk menyampaikan materi dan menggunakan metode grup diskusi, pemecahan masalah dan kompetisi. Sarana prasarana lebih dilengkapi lagi dengan penambahan alat dan bahan untuk membuat media pembelajaran sederhana, dan membawa berbagai contoh media pembelajaran boardgame sebagai referensi peserta. Persiapan pelatihan ditambahkan dengan pembuatan dashboard sebagai alat memonitoring juga laporan amalan harian (muataba’ah yaumiyah) dan progres pembuatan media pembelajaran sederhana boardgame. Pada kegiatan pelatihan khususnya pendampingan telah disiapkan materi selama 30 hari, yang dibagi kedalam tiga mediasi, yaitu materi di grup whatsapp, materi di daskboard google spreadsheet, dan materi di zoom meeting. Diharapkan dengan adanya pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh ini dapat mencapai tujuan dari program pelatihan yaitu peningkatan praktik pembiasan amalan harian dan keterampilan mengajar kreatif guru.

**Rekomendasi**

1. Perlunya evaluasi yang dilakukan oleh pemilik program, penyelenggara program, dan dari pengajar. Terlihat dari tidak tercapainya jumlah peserta yang menyelesaikan pembuatan media pembelajaran kratif.
2. Penyelenggara pelatihan harus mempersiapkan strategi untuk mengantisipasi kurang aktifnya peserta pada proses pendampingan dan dalam menyelesaikan tugas pembuatan media pembelajaran kreatif
3. Penyelenggara pelatihan perlu melakukan monitoring dan motivation yang mendalam terhadap peserta untuk mengetahui berbagai macam persoalan yang menyebabkan peserta tidak melanjutkan pembuatan media pembelajaran kreatif sehingga dapat menentukan kiat-kiat atau solusi untuk bisa terus konsisten untuk memberikan pembelajaran kreatif.
4. Penyelenggara pelatihan perlu merencanakan kembali persiapan dalam pelaksanaan pelatihan, baik dari sarana prasarana maupun hal-hal terkait pelaksanaan pelatihan, hal ini untuk meminimalisir kendala yang terjadi, di samping itu perlu rencana tambahan untuk fasilitas yang biasanya sering terkendala, sehingga ketika kendala terjadi bisa langsung ditangani.
5. Penyelenggara pelatihan perlu memperhatikan dampak dari pelatihan yang sudah dilaksanakan mengingat semua biaya yang digunakan seluruhnya menggunakan dana umat dari lembaga amil zakat DT Peduli. Sehingga perlu dianalisis dampak yang dihasilkan setelah pelatihan berakhir. Jika dampaknya belum sesuai atau sedikit, maka perlu dianalisis apakah penyebabnya dari penyelenggaraan atau dari pesertanya itu sendiri. Jika sudah demikian maka penyelenggara perlu mempersiapkan kembali pelatihan yang bisa memberikan dampak yang bagus juga banyak bagi peserta pelatihan di waktu yang akan datang.
6. Bagi DTI Training, sebaiknya setiap penyelenggaraan pelatihan perlu dilakukan evaluasi agar terlihat kekurangan dan kelebihannya, dengan begitu penyelenggara bisa mempertahankan kelebihan dari program pelatihan dan memperbaiki kekurangan dari program, agar terciptanya program pelatihan yang berkualitas.
7. Adapun pengembangan program pelatihan yang disusun pada penelitian ini tidak terlepas dari program dasar yang telah dibuat oleh DTI Training, besar harapan bagi peneliti jikalau DTI Training berkenan untuk memanfaatkan dan menggunakannya dengan baik.
8. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian lebih dalam lagi dari hasil pengembangan program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh, sehingga mendapatkan data yang lebih banyak dan lebih valid, sehingga terus meningkatkan kebermanfaatan dari program pelatihan Manajemen Qolbu Pendidik Tangguh.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, K. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi.* Jakarta: Rineka Cipta .

Al-Rasjid, H. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal.* Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.

Ambron, S. R. (1981). *Child Development.* New York: Holt Rinehart & Winston.

Anggraini, D., Dennius, Arwin, Ciamas, E., & Wilinny. (2019). On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, Vol. 3 No. 1.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Pendidikan Suatu Pendekatan Sistem.* Jakarta: Rineka Cipta.

Atmodiwirio, S. (2004). *Manajemen Pelatihan.* Jakarta: Ardadizya Jaya.

B. Milles, M., Huberman, A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Edition 3.* California: SAGE Publications.

Bafadal, I. (2014). *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Creswell, J. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

dtinsani. (2020). *Katalog Program 2021 Dt Peduli.* Bandung: Daarut Tauhiid Peduli.

dtinsani. (2021). Pelatihan MQ Guru Pendidik Tangguh. *Proposal*.

dtinsani. (t.thn.). *about/profil*. Diambil kembali dari dtinsani: http://dtinsani.com/about/profil

dtpeduli. (2019). *Pilar Pendidikan Dt Peduli.* Bandung: Daarut Tauhiid Peduli.

dtpeduli. (t.thn.). *pendidik tangguh*. Diambil kembali dari dtpeduli: https://dtpeduli.org/pendidik-tangguh

dtpeduli. (t.thn.). *profil lembaga*. Diambil kembali dari dtpeduli: https://dtpeduli.org/profil-lembaga

Evans, J. R. (1991). *Berpikir Kreatif terjemahan Bosco Carvallo.* Jakarta: Bumi Aksara.

Gathogo, J., & Chui, M. (2021). Influence Of Teachers’ Examination Management On Learners Academic Performance In Public Primary Schools In Mitubiri Education Zone . *International Journal of Education and Research*, Vol. 9 No. 10.

Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Handayaningrat, S. (2011). *Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta: Haji Masagung.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). *etodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangungan, dan Pendidikan. Edisi ketiga.* Bandung: PT Refika Aditama.

Jehanzeb, K., & Bashir, N. (2013). Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study . *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.2, 2013.

Kantun, S. (t.thn.). Penelitian Evaluatif Sebagai Salah Satu Model Penelitian Dalam Bidang Pendidikan.

Kaufman, R. (1980). *Evaluation without fear.* New York: New Viewpoints.

Khan, S., & Abdullah, N. (2019). The impact of staff training and development on teachers’ productivity. *Economics, Management and Sustainability*, vol 4(1), 37-45.

Kumara, G., Nugraha, G., & Ratnaningsih, I. (2019). *Selayang Pandang Daarut Tauhid Perjalanan Dakwah Dari Masa ke Masa.* Bandung: Emqies Publishing.

Lawrence Neuman, W. (2000). *Sosial Research Methods, Qualitative and Quantitative Approach, 4th Edition.* USA: Allyn & Bacon.

Liu, C.-Y., Lin, W.-W., & Wu, C.-J. (2021). Understanding the properties and processes of a creative teacher team. *International Journal of Educational Research*, Volume 111, 2022, 101909.

*Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan.* (2017). Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Margono, S. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Asdi Mahasatya.

Miles, M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3.* USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Mudjiman, H. (2011). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Muhadi. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan Berbasis Kemitraan dalam Meningkatkan Mutu Madrasah.* Ponorogo: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Ponorogo.

Mulyasa. (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2010). *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Rosda.

Munandar, U. (1999). *Kreativitas dan Keberbakatan.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mwakalinga, S., & Leandry , L. (2021). Application of Assessment and Evaluation in Learning: Theories and Realities. *International Journal of Education and Research*, Vol. 9 No. 10.

Nazaruddin. (2008). *Manajemen Teknologi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Negara. (2008). *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.* Jakarta: Negara.

Nitisemito, A. (2006). *Manajemen Personalia Edisi kedua.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, S. ( 2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Oemar, H. (2001). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Philips, J. J. (2002). *Return on Invesment in Training and Performance Improvement Programs 2nd Edition.* Houston: Gulf Publishing company.

Philips, J. J. (2006). *Return on Investment (ROI) Basics.* Houston: ASTD Press.

Ratna Sari, L. (2016). *Pelaksanaan Pelatihan Kecakapan Hidup (Life Skill).* Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, vol 3(10): 206-212.

Rosalin, E. (2008). *Bagaimana Menjadi Guru Inspiratif?* Bandung: Karsa Mandiri Persada.

Rusman. (2021). *Manajemen Kurikulum Pendidikan & Pelatihan Konsep, Pengembangan, dan Evaluasi.* Depok: Rajawali Pers.

Sardiman, A. (2003). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sarwoto. (2014). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Ilham Jaya.

Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sjølie, E., Strømme, A., & Vlemmix, J. (2021). Team-skills training and real-time facilitation as a means for developing student teachers’ learning of collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 107 (2021) 103477.

Sudjana, D. (1993). *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif dalam Pendidikan Luar.* Jakarta: Nusantara Press.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Sukardi. (2011). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip & Operasionalnya.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sukmadinata, N. S. (2010). *Pengembangan Kurikulum, Teori dan Praktek.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sumini. (2018). *Strategi Pengembangan Modul Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Hasil Pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Kab. Boyolali.* Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Yrama Widya.

Suryana, R. (2019). Lembaga Amil Zakat Nasional. *Tesis*.

Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis.* Teras, Yogyakarta.

Teo, T., Unwin, S., Scherer, R., & Gardiner, V. (2021). Initial teacher training for twenty-first century skills in the Fourth Industrial Revolution (IR 4.0): A scoping review. *Computers & Education*, Volume 170, 104223.

Umar, B. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam.* Jakarta: Amzah.

Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis.* Jakarta: Rajawali.

Wijayanti, N., Yulianti, R., & Wijaya, B. (2019). Evaluasi Program Pendidikan Pemakai Dengan Model CIPP. *Tik Ilmeu*, 38-40.

Wursanto, I. (2001). *Manajemen Kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius.