

URGENSI ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU PAI DAN BUDI PEKERTI

¹Syaihol Amin,²Ali Nurhadi,

¹IAIN Madura

²IAIN Madura

nurhadibk@gmail.com

syaiholamin@gmail.com

Received: 02/06/2020, Accepted: 14/07/2020, Published: 31/07/2020

ABSTRACT

Before organizing a program of training, the planning phase requires a needs analysis. In the needs analysis, there are identification and data retrieval activities first then carried out filtering to determine the priority scale to proceed to the preparation of planning. The goal is that the training results are in accordance with what expected. This means that there is a match between the results of the training and what is needed by the training participants. Analysis of training needs for teachers of PAI and Budi Pekerti can be done by first identifying and taking data in the field which is carried out in six competency domains that must be mastered. The six competency domains are pedagogic, professional, personality, social, religious, and leadership competences. Providers of education and training for teachers of PAI and Budi Pekerti are expected to be able to identify in order to map and determine the priority scale of the training program in the area of competence desired.

Keywords: *needs analysis, training, competence, teachers of PAI and Budi Pekerti.*

ABSTRAK

Sebelum mengadakan program kegiatan pendidikan dan pelatihan, dalam tahap perencanaan diperlukan adanya analisis kebutuhan. Dalam analisis kebutuhan ada kegiatan identifikasi dan pengambilan data terlebih dahulu kemudian dilakukan penyaringan untuk menentukan skala prioritas untuk dilanjutkan ke penyusunan perencanaan program. Tujuannya agar hasil diklat sesuai dengan apa yang diharapkan. Artinya, ada kesesuaian antara hasil diklat dengan apa yang dibutuhkan oleh peserta diklat. Analisis kebutuhan diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengidentifikasi dan mengambil data di lapangan yang dilakukan pada enam ranah kompetensi yang harus dikuasai. Enam ranah kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, *religius*, dan kompetensi *leadership*. Penyelenggara diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti diharapkan mampu melakukan identifikasi dalam rangka memetakan dan menentukan skala prioritas program diklat pada ranah kompetensi yang diinginkan.

Kata kunci: analisis kebutuhan, diklat, kompetensi, guru PAI dan Budi Pekerti

PENDAHULUAN

Sebelum melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, tentu diperlukan rumusan tujuan yang akan dilaksanakan. Tujuan dirumuskan berdasarkan pada analisis kebutuhan yang harus dilakukan terlebih dahulu. Analisis kebutuhan ini kemudian menjadi tolak ukur sekaligus koridor (batasan) dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Analisis kebutuhan merupakan salah satu bagian dari manajemen pelatihan yang salah satu fungsinya untuk memetakan hal-hal yang diperlukan oleh peserta pelatihan sehingga pelatihan tersebut sukses.

Adapun beberapa tahapan dalam analisis kebutuhan diklat sebagaimana diungkapkan Fauzy (2011: 45) menyatakan bahwa analisis kebutuhan dilakukan berdasarkan masukan atau hasil dari identifikasi kebutuhan. Identifikasi kebutuhan adalah langkah atau upaya mengenali kebutuhan pelatihan, seseorang, sekelompok orang atau masyarakat. Konsekuensi dari dilakukannya identifikasi kebutuhan ini adalah harus ada upaya menindaklanjuti kebutuhan tersebut ke dalam rancangan pelatihan. Berdasarkan asumsi bahwa kebutuhan muncul karena adanya kesenjangan antara kondisi yang ada atau keadaan yang nyata (*actual condition/what is*) dengan kondisi yang diinginkan atau diharapkan ada (*what should be*), maka hasil analisis kebutuhan mencerminkan keadaan yang sebenarnya yang dihadapi atau diperlukan seseorang atau sekelompok orang yang mengalami kesenjangan tersebut.

Menentukan kebutuhan pelatihan bukan hal yang mudah karena di dalamnya terkait oleh hal-hal antara lain: (1) siapa yang dilatih, (2) apa tujuan pelatihan, (3) siapa penyelenggara pelatihan, (4) bahan (materi) pelatihan, yang terdiri dari dua pilihan, *teacher controlled* ataukah *learner controlled*. (Haris Mujiman, 2011: 58). Kebutuhan berada di posisi penting karena kebutuhan menjadi pendorong awal untuk bertindak dalam upaya pengambilan keputusan, baik secara individu ataupun secara kelompok/ organisasi. Menurut Retno Wulandari, jika dikaitkan dengan Sumber Daya Manusia (SDM), maka penilaian kebutuhan pelatihan (*training need assessment*) adalah upaya strategis guna mengetahui program pelatihan yang tepat bagi organisasi dan karyawan, disamping itu, juga untuk menghasilkan pelatihan yang efektif, para profesional pelatihan perlu menekankan *doing the right things the first time*. (Retno Wulandari, 2005: 85). Penulis tidak membedakan antara penilaian kebutuhan dan analisis kebutuhan, karena dua istilah itu bisa saling menggantikan (*interchange-able*). Menurut Teguh Suyitno (2019: 1) analisis kebutuhan diklat (AKD) merupakan suatu proses kegiatan yang sistematis untuk mengidentifikasi diskrepansi (kesenjangan) antara standar kinerja dan kompetensi pegawai sehingga dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Dari uraian tersebut tampak bahwa analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan menjadi penting dan menentukan bagi

tercapai tidaknya tujuan yang diinginkan sehingga perlu dilakukan secara cermat dan optimal.

Oleh sebab itu, berikut ini akan dibahas beberapa gagasan yang berhubungan dengan analisis kebutuhan diklat meliputi: (1) Teori Kebutuhan Manusia, (2) Landasan Teori Analisis Kebutuhan Diklat; dan (3) Optimalisasi Analisis Kebutuhan Diklat bagi Guru PAI dan Budi Pekerti. Pembahasan secara runtut ini penting dengan harapan akan diperoleh pemahaman komprehensif dan sistematis terkait dengan pentingnya analisis kebutuhan diklat untuk peningkatan kompetensi bagi guru PAI dan Budi Pekerti.

TINJAUAN TEORIS

Landasan11

Kecenderungan manusia adalah senantiasa berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Terdapat beberapa teori yang membicarakan tentang kebutuhan manusia. *Pertama*, teori dari Abraham Maslow (1908-1970) menyatakan bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan rasa memiliki, (4) kebutuhan adanya penghargaan (*self esteem*), dan (5) kebutuhan untuk esistensi diri (*self actualization*). *Kedua*, menurut Herzberg Frederick (1923-2000), terdapat dua kelompok kebutuhan, yaitu *motivators* dan *hygienes*. Yang tergolong *motivators* antara lain: pekerjaan itu sendiri, *achievement* (pencapaian), *promotion*, *recognition*, dan *responsibility*. Sedangkan yang tergolong *hygienes* antara lain hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi pekerjaan (*working conditions*), dan kebijakan perusahaan/ lembaga diklat (*company policies*). (Sukardi, 2014: 199-200). *Ketiga*, teori kebutuhan menurut Good (1977), kebutuhan yang merupakan persyaratan organisme untuk hidup atau tumbuh terbagi menjadi dua, yaitu keabutuhan individu dan kelompok. Kebutuhan individu terdiri atas kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*). Hal ini dikarenakan kebutuhan sangat bergantung kepada kondisi atau keadaan yang terjadi pada diri seseorang atau suatu kelompok/ komunitas. Sedangkan keinginan berkaitan erat dengan suasana hati yang tidak bisa diukur ambang batasnya. Dalamnya hati seseorang tentu tidak ada seorang pun yang bisa mengukurnya. Jika kebutuhan itu terukur, maka keinginan bisa tidak terukur dan sulit mencari indikator ukurannya. Dalam suatu kelompok atau organisasi, agar memperoleh hasil maksimal dan mampu mengakomodir semua

kebutuhan kelompoknya, perlu adanya proses transparansi dalam analisis untuk memperoleh kebutuhan bersama yang diharapkan seluruh anggota organisasi. (Sukardi, 2014: 201).

Jika memperhatikan pendapat Frederick tentang *motivators* dan *hygienes* sebagaimana disebut di atas, kebutuhan manusia pada hakikatnya senantiasa berubah karena dua faktor. Faktor internal dan faktor eksternal. *Motivators* pada intinya merupakan faktor internal, yang berasal dari dalam diri individu, kelompok atau organisasi yang berhubungan dengan tugas, tanggung jawab, dan eksistensinya. Sedangkan *hygienes* pada hakikatnya terkait dengan faktor eksternal, yaitu tuntutan lingkungan sekitar yang mengharuskan setiap individu, kelompok, atau organisasi, untuk memenuhi kebutuhannya yang terus berubah.

1. Landasan Teori Analisis Kebutuhan Diklat

Analisis kebutuhan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas atau proses mengidentifikasi dan menilai kebutuhan suatu komunitas. Analisis ini diperlukan sebagai suatu bahan untuk menjadi dasar program peningkatan suatu organisasi, yang termasuk di dalamnya lembaga diklat, fakultas, atau perguruan tinggi. Dalam sebuah lembaga pendidikan maka analisis kebutuhan secara spesifik dapat digunakan dengan fokus apa yang akan dilakukan pada keadaan yang akan datang agar suatu kelompok atau badan itu tetap eksis dan tumbuh berkembang.

Dalam pandangan Radhakrishna (1998) sebagaimana dikutip Sukardi (2014: 204), penilaian kebutuhan dapat didefinisikan sebagai proses sistematis yang diambil untuk tujuan menetapkan prioritas dan pengambilan keputusan suatu program dan peningkatan organisasi, serta alokasi sumber-sumber organisasi untuk menentukan kegiatan sesuai dengan prioritas program dalam upaya meningkatkan potensi lembaga.

Pendapat lain dikemukakan oleh Papu (2004) sebagaimana dikutip oleh A. Fauzi (2011: 45), menyatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada di dalam perusahaan/ organisasi yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan/ organisasi menjadi meningkat.

Jika sasaran pelatihan adalah suatu kelompok masyarakat tertentu, misalnya masyarakat pesisir yang profesinya nelayan, menurut Mustofa Kamil (2010: 158) salah

satu cara identifikasi kebutuhan yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan musyawarah (diskusi) yang dipandu oleh salah satu tutor atau penyelenggara untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar peserta pelatihan dengan metode curah pendapat (*brainstorming*). Hasil dari diskusi dapat menjawab kebutuhan belajar peserta pelatihan bahwa akan mengikuti kegiatan pelatihan. Terkait dengan diskusi, menurut Mel Silberman (2010: 19), agar dalam proses diskusi tersebut terjadi pelibatan aktif peserta, maka tutor dapat mengajukan pertanyaan yang tidak terstruktur kepada seluruh kelompok atau berusaha mendorong satu atau beberapa orang untuk mengangkat tangan dan memberikan jawaban.

Dari keterangan tersebut tampak bahwa proses analisis kebutuhan peserta diklat memang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh pada level calon peserta diklat agar diklat bisa maksimal dan tidak sia-sia. Maka dalam suatu hierarki organisasi, proses perencanaan harus berlangsung secara *bottom-up* (dari bawah ke atas) berdasarkan pada fakta riil di lapangan berdasarkan proses yang transparan, melalui proses diskusi yang mendalam dan ada proses curah pendapat (*brainstorming*) dengan keterlibatan aktif seluruh peserta di dalamnya. Artinya, kegiatan diklat yang akan dilaksanakan akan lebih baik jika berasal dari usulan dari bawah ke hierarki yang di atasnya karena akan lebih menggambarkan kebutuhan yang diperlukan berdasarkan fakta atau data yang ada di lapangan.

Secara umum, tujuan analisis kebutuhan adalah menyiapkan informasi tentang perlu tidaknya pelatihan dilaksanakan, sehingga berdasarkan informasi tersebut kemudian disusun perencanaan pelatihan yang pada gilirannya untuk meminimalisir kesenjangan atau kekurangsesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan yang diharapkan oleh peserta pelatihan. (Fauzi, 2011: 49) Artinya, jika terjadi *missmatch* (ketidakesuaian) antara materi pelatihan dengan kebutuhan yang diharapkan oleh peserta pelatihan, maka dapat dipastikan bahwa proses analisis kebutuhan yang salah satu didalamnya adalah kegiatan pengambilan data dan identifikasi kebutuhan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, tidak berjalan secara optimal alias hanya berlangsung ‘ala kadarnya’. Informasi yang digali tidak akurat dan hanya dimotivasi oleh keinginan agar program tersebut terlaksana, dan dana dalam mata anggaran pelaksanaan diklat itu terserap, sehingga untuk masa selanjutnya, pengajuan mata anggaran untuk pelaksanaan diklat tersebut tidak di-*banned* (dibekukan).

Dalam analisis kebutuhan, menurut Papu (2004) sebagaimana dikutip Ikka Kartika, data dan informasi yang harus dikumpulkan menyangkut tentang manusia (adanya *gap* antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang **ada** dengan yang **diharapkan**) dan organisasi/ perusahaan (rencana dan tujuan perusahaan/ organisasi, SAP, manfaat pelatihan). Secara lebih rinci analisis kebutuhan pelatihan mencakup lima area besar, yaitu (1) kesenjangan kinerja, (2) kompetensi yang harus dimiliki, (3) dukungan yang dapat diberikan berbagai pihak, (4) hambatan yang mungkin muncul, dan (5) materi yang dibutuhkan. (A. Fauzi, 2011: 54-60)

Pelaksana diklat tentu harus menyadari bahwa terkadang kebutuhan manusia itu memang tidak sama, namun melalui proses yang transparan dalam kegiatan analisis kebutuhan dalam lima area tersebut, diharapkan menemukan titik kesamaan yang menjadi kebutuhan bersama sehingga diklat bisa maksimal dalam pelaksanaan dan evaluasinya ke depan, dan mampu mencapai sasaran yang hendak dicapai atau bermanfaat dan mampu memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Pada dasarnya, analisis kebutuhan merupakan bagian dari manajemen strategi. Ketika seorang pengelola pendidikan ingin menganalisis kebutuhan diklat bagi para pendidiknya khususnya pada ranah pengembangan kompetensi, pada dasarnya sudah menerapkan bagian dari strategi untuk jangka menengah atau panjang. Hal ini sesuai pendapat Nurhadi (2020: 66) yang menyatakan bahwa dalam dunia pendidikan, manajemen strategi sangat dibutuhkan. Mengatur strategi yang dibuat dan direncanakan agar tujuan organisasi lembaga yang dimaksud, baik sekolah maupun madrasah dapat dicapai. Manajemen strategi pada umumnya dilakukan pada jangka menengah dan panjang.

Optimalisasi Analisis Kebutuhan Diklat bagi Guru PAI dan Budi Pekerti

Dalam analisis andragogik yang menekankan perbedaan secara tegas aspek belajar orang dewasa dan yang bukan, program diklat diupayakan untuk proses penguatan dan pengembangan dari kompetensi yang sudah dimiliki. Dalam sebuah lembaga pendidikan, analisis kebutuhan diklat menjadi faktor penting dalam upaya menguatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (dalam hal ini adalah guru/pendidik) sehingga kompetensinya tetap terjaga dan disisi lain berusaha untuk ditingkatkan. Bagi guru, program diklat pada hal yang paling utama dipergunakan untuk peningkatan jenjang karir (terutama bagi yang berstatus ASN). Selain ini tentunya merupakan implementasi dari UU

No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menetapkan guru sebagai sebuah jabatan profesi, sehingga layak untuk mendapatkan Tunjangan Profesi Guru (TPG).

Peningkatan kompetensi guru ini menemukan relevansinya karena merupakan salah satu ranah dari lima area besar yang menjadi cakupan dalam program pendidikan dan pelatihan sebagaimana diurai di atas. Artinya, program diklat harus mampu memberikan kontribusi positif bagi kompetensi seorang guru sehingga pada muaranya, terjadi peningkatan kualitas pada proses dan hasil pembelajaran. Peningkatan kompetensi bagi guru PAI akan selalu penting karena yang dihadapi adalah peserta didik yang dalam kesehariannya selalu 'bergumul' dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Artinya, jangan sampai guru PAI menjadi 'ketinggalan zaman' atau 'gaptek' terhadap kemajuan dan tidak mampu mengimbangi 'wawasan pengetahuan' yang dimiliki peserta didik. Karena pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi komunikasi dan informasi merupakan sebuah keniscayaan yang mau tidak mau harus mampu dihadapi oleh setiap individu, termasuk yang berprofesi sebagai pendidik/guru. Dalam pandangan Ngainun Naim, perkembangan Iptek mengharuskan guru untuk senantiasa mengikutinya dan memiliki inisiatif yang kreatif, dalam arti seorang guru harus 'melek' informasi dan teknologi. Selain itu, guru hendaknya adalah sosok yang mempunyai wawasan yang luas, sehingga harus selalu berusaha secara maksimal untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuannya, termasuk prinsip belajar sepanjang hayat (*long life education*) yang harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan seorang guru. (Naim, 2013: 6).

Dalam menentukan kompetensi mana yang harus ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, secara garis besar terdapat dua macam kompetensi, yaitu: 1) kompetensi yang diperlukan saat ini, yaitu adanya kesenjangan atau kekurangan kompetensi yang terjadi saat ini, dan 2) kompetensi yang diperlukan di saat mendatang, yaitu perlunya peningkatan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan yang akan terjadi di masa datang. (A. Fauzi, 2011: 59)

Terkait dengan upaya menentukan hal-hal apa saja yang masuk pada ranah kompetensi yang dibutuhkan guru PAI dan Budi Pekerti saat ini, atau kompetensi yang diperlukan di saat mendatang, maka diperlukan langkah-langkah yang optimal dalam proses analisisnya. Salah satunya adalah dengan melakukan pengamatan dan identifikasi terhadap fakta-fakta yang terjadi di lapangan, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga

pada akhirnya mampu menemukan poin utama (hal yang penting/ paling *urgen*) terkait kebutuhan yang diperlukan oleh guru PAI dan Budi Pekerti untuk saat ini. Jadi tidak semua ‘daftar kebutuhan’ yang sudah diinventarisir tersebut harus ditingkatkan pada proposal perencanaan diklat, tapi harus dilakukan penyaringan (penyortiran) untuk menentukan skala prioritas jenis diklat yang akan diselenggarakan. Namun, sekali lagi tetap mempertimbangkan berbagai faktor, faktor apa saja yang mendukung, dan faktor apa saja kira-kira yang akan menjadi penghambat dalam pelaksanaannya.

Sebagai bagian dari entitas komunitas guru, guru PAI dan Budi Pekerti, yang mendapatkan tunjangan profesi yang melekat pada dirinya, tentunya dituntut (wajib) untuk senantiasa meningkatkan kompetensi yang dimiliki, bahkan menjadi salah satu prasyarat dalam pencairan tunjangan profesi. Dari segi teoritis, ada tanggung jawab moral bagi guru PAI dan Budi Pekerti untuk selalu meningkatkan kompetensinya secara sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dari segi praktis, ini (peningkatan kompetensi) menjadi penting dalam upaya memudahkan dalam menunaikan kewajiban dan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai guru.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. (UU No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 10). Jika merunut pada PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru pada pasal 2 dan 3, sebagaimana dikutip oleh Mohammad Kosim, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. (Mohammad Kosim, 2013: 71). Namun, seiring waktu, hakikatnya tidak hanya empat kompetensi itu yang harus dimiliki oleh seorang guru, dalam hal ini guru PAI dan Budi Pekerti. Mata pelajaran PAI dan Budi Pekerti adalah mata pelajaran yang membahas aspek agama Islam dan moral (akhlak) dengan berlandaskan pada al-Qur’an dan as-Sunnah, maka penting bagi guru PAI untuk memiliki kompetensi terkait dengan aspek keagamaan (nilai-nilai keimanan, agama Islam), yang dikenal dengan sebutan kompetensi *religijs*. Di sisi yang lain, guru PAI dan Budi Pekerti juga harus mampu dan siap untuk menjadi seorang *leader* (pemimpin) di masa depan, baik di lembaga formal, non formal maupun informal, sehingga harus membekali dirinya dengan kompetensi *leadership* (kepemimpinan).

Menurut Peraturan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 2010, di pasal 13 menyatakan bahwa kualifikasi akademik Guru Pendidikan Agama inial Strata 1/Diploma IV, dari program studi pendidikan Agama dan/atau program studi agama dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi dan memiliki sertifikat profesi guru pendidikan agama. Juga disebutkan bahwa Guru PAI pada SMP harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan kompetensi *leadership* (kepemimpinan). Jadi, Guru PAI pada SMP harus mempunyai kualifikasi akademik, sertifikat profesional dan kompetensi. (Direktorat PAIS, 2015: 5).

Jika berbicara tentang kompetensi guru PAI dan Budi Pekerti, dipastikan juga berbicara tentang apa yang dibutuhkan oleh guru PAI dan Budi Pekerti itu sendiri. Menurut Roqib (2009: 52), hal ini terkait dengan tanggung jawab profesional sebagai pendidik (*professional responsibilities*), yang salah satu wujudnya adalah bertanggung jawab secara khusus untuk selalu menambah dan memperbaharui (*updating*) pengetahuan. Artinya, kompetensi yang dimiliki oleh guru PAI dan Budi Pekerti, tidak boleh stagnan, tetapi harus senantiasa meningkat menyesuaikan dengan perkembangan dunia pendidikan, misalnya bagaimana kecenderungan-kecenderungan yang terkait dengan teori dan aplikasi pendidikan masa kini. Kecenderungan tentang teori dan praktik pendidikan atau pembelajaran masa kini dapat menjadi salah satu titik poin dalam melakukan analisis kebutuhan diklat, disamping juga harus mampu mencandra kecenderungan praktik pembelajaran di masa depan. “Bagaimana pola pendidikan atau pembelajaran yang ideal pada masa kini?”, bagaimana praktik pembelajaran yang optimal ketika dunia pendidikan dihadapkan pada situasi wabah/ bencana pandemi virus seperti saat ini?”. Itu adalah contoh pertanyaan yang dapat muncul ketika sedang melakukan identifikasi kebutuhan diklat pada tahapan analisis kebutuhan. Identifikasi kebutuhan dapat bermula dari masalah yang muncul di lapangan. Masalah dalam konteks ini adalah adanya kesenjangan antara yang diharapkan atau yang ideal (*das sollen*) dengan kenyataan atau fakta yang terjadi di lapangan (*das sein*). Dalam teori analisis kebutuhan, diklat dilaksanakan untuk menghilangkan atau paling tidak meminimalisir kesenjangan antara kondisi harapan dengan kondisi kenyataan. Ketika dikaitkan dengan mata pelajaran PAI dan Budi Pekerti, otomatis diarahkan untuk menghilangkan kesenjangan antara pembelajaran PAI dan Budi Pekerti yang ideal/ diharapkan dengan kondisi pembelajaran yang ada saat ini. Identifikasi

kebutuhan dapat berasal dari pertanyaan seperti “apakah pembelajaran PAI dan Budi Pekerti di sekolah A sudah optimal apa belum?”. Atau misalnya pertanyaan “apakah guru PAI dan Budi Pekerti sudah mampu melakukan variasi metode pembelajaran di kelas?.

Analisis kebutuhan bagi seorang guru PAI dan Budi Pekerti terkait dengan identifikasi kebutuhan terhadap enam ranah kompetensi yang harus dikuasainya. Identifikasi kebutuhan pada ranah kompetensi pedagogik dan profesional berhubungan erat dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sebagai seorang pengajar. Di ranah ini, guru PAI dan Budi Pekerti dituntut untuk menguasai dan terus mengembangkan kemampuan penguasaan materi (bahan ajar), termasuk teknik-teknik atau metode pembelajarannya. Menurut Siswanto, profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam berorientasi pada peningkatan kualitas dimensi personal dan sosial, termasuk juga pada adanya keseimbangan dengan peningkatan kualitas dimensi intelektual dan profesionalnya. (Siswanto, 2013: 104). Sehingga, berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, akan ditemukan apa saja yang dibutuhkan oleh seorang guru PAI dan Budi Pekerti untuk meningkatkan penguasaan di aspek bahan ajar serta metode pembelajarannya. Tuntutan yang terkait penguasaan bahan ajar ini penting karena sebagaimana dinyatakan oleh A’la (2013: 30), bahwa perkembangan ilmu pengetahuan tidak berjalan mundur, tetapi terus mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga seorang guru yang menutup diri akan tertinggal oleh waktu. Untuk mengetahui profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam menurut Siswanto (2013: 88), adalah dengan cara mengukur kemampuan dan keterampilannya dalam melakukan pembelajaran, mulai dari persiapan sampai dengan evaluasi pembelajaran. Secara sederhana, jika penekanannya pada keterampilan mengajar, Heriyansyah menyatakan bahwa penguasaan keterampilan dasar mengajar akan dapat membedakan mana guru yang profesional atau kompeten dalam mengajar dan mana guru yang tidak profesional. (Heriyansyah, 2020: 80).

Pada ranah kompetensi sosial, kepribadian, dan *religijs*, terkait erat dengan penumbuhan dan internalisasi karakter/ watak bagi guru PAI dan Budi Pekerti sebagai sosok dan suri tauladan yang harus ditiru (*imitate*) oleh peserta didik. Ini terkait dengan fungsi guru sebagai pendidik yang bertugas untuk membina moralitas dan menumbuhkan budi pekerti luhur bagi anak didiknya berdasarkan pada nilai-nilai luhur yang terkandung dalam ajaran Islam. Terkait dengan kompetensi ini, menurut Abdurrahman Assegaf

sebagaimana dikutip oleh Buna'i (2013: 76), kompetensi kepribadian antara lain beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, mampu mengendalikan diri, dan lainnya. Kompetensi sosial meliputi antara lain mampu bekerja sama dengan orang lain, memiliki tanggung jawab, solidaritas sosial, memiliki sikap tenggang rasa, toleransi, dan lainnya. (Buna'i, 2013: 76). Sedangkan tentang kompetensi *religius*, Muhaimin dan Abd. Mujib sebagaimana dikutip oleh Buna'i menyatakan bahwa kompetensi ini selalu dikaitkan dengan tiap-tiap kompetensi yang ada, karena menunjukkan adanya komitmen pendidik dengan ajaran Islam sebagai kriteria utama, sehingga segala permasalahan pendidikan dapat dihadapi, dipertimbangkan, dan dipecahkan serta ditempatkan dalam perspektif Islam. (Buna'i, 2013: 75).

Untuk kompetensi terakhir, yakni kompetensi *leadership*, ini tak kalah penting sehingga menjadi salah satu amanat dalam Peraturan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 2010 untuk ditingkatkan. Memang berdasarkan fakta di lapangan, tidak sedikit guru PAI dan Budi Pekerti yang sekaligus juga menjabat sebagai kepala sekolah pada sebuah lembaga pendidikan. Terutama pada lembaga pendidikan yang dikelola oleh swasta, baik itu di lembaga formal maupun non formalnya. Maka analisis kebutuhan diklat yang berhubungan dengan kompetensi kepemimpinan adalah suatu hal yang penting. Karena setiap guru PAI dan Budi Pekerti berpotensi untuk menjadi seorang pemimpin pada sebuah lembaga atau organisasi di masa depan. Kompetensi *leadership* (kepemimpinan) ialah kompetensi yang berkaitan dengan segala usaha atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengajak, mendorong serta menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang menjadi tujuan bersama. (Binti Nasukah dkk, 2020: 56) Dalam konteks pendidikan Islam, diklat peningkatan kompetensi *leadership* hendaknya mampu mencetak pemimpin yang dalam pandangan Muslim adalah pemimpin yang mampu menerapkan nilai-nilai Islam berupa ketauhidan, amanah dan profesional serta budaya kerja yang baik dalam sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan performan pegawai. (Muslim, 2020: 54). Maka diklat yang berhubungan dengan kapabilitas seorang pemimpin atau manajemen kepemimpinan menjadi keniscayaan.

Jika dikaitkan dengan kondisi terkini situasi wabah *Covid-19*, kapabilitas kepemimpinan kepala sekolah sedang diuji. Ia harus menguasai kemampuan (kompetensi) dibidang manajemen krisis, yaitu mampu melakukan proses mempersiapkan dan

mengelola hal-hal pada situasi darurat atau tidak terduga yang mempengaruhi siswa, guru, staf, dan pemangku kepentingan, termasuk ‘memindah’ proses pembelajaran dari sekolah ke rumah. (Ali Murfi dkk, 2020: 121).

Maka menjadi suatu hal yang sangat penting agar penyelenggara diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti dapat mengenali dengan baik terhadap ‘apa yang dibutuhkan’ oleh komunitas guru PAI dan Budi Pekerti itu sendiri melalui proses identifikasi yang transparan, diskusi yang mendalam dan pengamatan yang optimal terhadap seluruh aktivitasnya, hingga muncul dalam pengamatan, pada aspek dan ranah kompetensi apa kegiatan diklat itu perlu dilaksanakan.

Untuk itu, analisis kebutuhan tidak boleh gegabah dan ala kadarnya, karena jika tidak cermat dapat menimbulkan *mismatch* (ketidaksesuaian) antara apa yang dibutuhkan oleh guru PAI dan Budi Pekerti dengan apa yang dihasilkan setelah diklat selesai dilaksanakan. Bisa terjadi juga ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan tujuan pelatihan, munculnya hambatan dalam pelaksanaan diklat, dan permasalahan lain yang mengganggu. Identifikasi dan pengambilan data dalam kegiatan analisis kebutuhan diklat bagi Guru PAI dan Budi Pekerti ini dapat menggunakan berbagai cara (metode). Bisa melalui kegiatan observasi (pengamatan) yang dilakukan dalam suatu komunitas Guru PAI dan Budi Pekerti, misalnya waktu kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Saat itu juga bisa dilakukan diskusi (*sharing*) mengenai permasalahan yang muncul terkait tupoksi sebagai guru pengampu mata pelajaran. Langkah lain juga bisa dilakukan melalui penyebaran angket (*kuessioner*) pada tiap-tiap guru PAI dan Budi Pekerti yang berisi tentang hal-hal apa yang dibutuhkan dalam upaya memaksimalkan tugasnya sebagai seorang guru. Proses ini secara tidak langsung mengajak guru untuk melakukan refleksi diri, upaya mengenali diri, dan upaya menyadari sisi kelemahan diri, sehingga muncul motivasi dari dalam diri, untuk berubah menjadi lebih baik. Dalam teori kebutuhan, ini dapat digolongkan pada *person analysis* (analisis perseorangan), yaitu suatu metode untuk mengidentifikasi performan SDM yang kurang sesuai dengan standar ketentuan dari organisasi.

Berbicara tentang guru PAI dan Budi Pekerti, artinya berbicara tentang sumber daya. Jika sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi sumber daya pada aspek fisik dan nonfisik, maka peningkatan kompetensi guru PAI dan Budi Pekerti diarahkan pada aspek

non fisik. Hal ini sesuai dengan pendapat Jahari yang dikutip oleh Fitriyah Ekawati (2018: 121), bahwa untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Artinya kompetensi pada aspek pedagogik, profesional, kepribadian, sosial, *religius* dan *leadership* berada pada ranah ide (keilmuan) yang baru bisa dibuktikan ketika sudah terwujud dalam bentuk tindakan.

Sumber daya manusia, merupakan salah satu subyek diklat, selain tujuan dan lingkungan. Dalam analisis sumber daya ini, terdapat 2 (dua) jenis analisis, yaitu analisis operasional dan analisis personal. Analisis operasional terkait dengan performan (kinerja) yang diharapkan dari seorang guru PAI dan Budi Pekerti. Sedangkan analisis personal terkait dengan performan guru PAI dan Budi Pekerti yang ada saat ini/ situasi aktual. Analisis kebutuhan disini terkait dengan identifikasi perbedaan performan, artinya bagaimana sosok guru PAI dan Budi Pekerti yang ideal atau yang diharapkan, dan bagaimana kondisi sosok guru yang aktual atau secara kenyataan yang ada pada saat ini. Jika hasil identifikasi menyatakan adanya perbedaan performan, maka muncul adanya kebutuhan untuk diklat (*training need*). Sebaliknya, jika hasil identifikasi tidak menunjukkan adanya perbedaan performan, tidak dibutuhkan adanya pelatihan (*non training need*).

Analisis kebutuhan diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti dilakukan ketika terjadi permasalahan/ penurunan kualitas performannya (*performance human resources problem*). Penilaian terhadap penurunan kualitas performan (kinerja) ini tentunya berdasarkan identifikasi hasil observasi dan pengambilan data yang akurat sebagaimana diurai di atas. Atau dengan kata lain permasalahan yang berkaitan dengan penurunan kualitas kinerja ini harus didasarkan pada sumber-sumber yang bisa dipertanggung jawabkan (kredibel). Ini juga untuk menentukan ranah yang tepat untuk diklat yang akan dilaksanakan, apakah penurunan kualitas performan itu masuk pada ranah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, kepribadian, *religius*, atau pada kompetensi *leadership* (kepemimpinan).

Selama ini, diklat-diklat terhadap guru PAI dan Budi Pekerti ditangani oleh lembaga khusus untuk pendiklatan, yaitu Balai Diklat Keagamaan, yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Karena dari segi peningkatan profesionalitas, guru PAI dan Budi Pekerti menjadi tanggung jawab atau wewenang Kementerian Agama. Namun terkait dengan penetapan guru PAI dan Budi Pekerti sebagai pendidik profesional, yang

konsekuensinya adalah guru tersebut menerima tunjangan profesi guru, Kementerian Agama menunjuk lembaga khusus, yaitu LPTK (Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan) untuk melaksanakan kegiatan Diklat Profesi Guru. Secara umum, diklat di LPTK, dari segi bahan ajarnya lebih menitikberatkan pada kompetensi pedagogik-religius dan profesional-religius. Dalam buku bahan ajar Pendidikan dan Latihan Profesi Guru disebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah berusaha mengantarkan peserta diklat untuk memiliki kompetensi sebagai guru atau pengawas yang profesional yang memiliki keterampilan atau *skill* dalam desain pembelajaran atau kepengawasan. (Ali Mudlofir dkk, 2013: vii)

Dari sini sebenarnya dapat dikatakan bahwa memang ada problematika yang layak untuk menjadi perhatian, terkait dengan performan guru PAI dan Budi Pekerti saat ini. Jika secara filosofis dikatakan bahwa memang akan selalu ada kesenjangan antara yang ideal dan yang diharapkan, begitupun juga jika dikaitkan dengan guru PAI dan Budi Pekerti. Maka program diklat diarahkan pada penguatan dan peningkatan kompetensi, dalam hal ini ranah pedagogik dan profesional. Asumsi penulis bahwa ini adalah kompetensi yang memang memiliki tingkat kesenjangan kinerja paling besar antara kondisi yang seharusnya (ideal) dengan kondisi yang nyata, dibandingkan dengan kompetensi lainnya. Selain itu juga karena terkait erat dengan kualitas *output* (lulusan) sebuah lembaga pendidikan.

Namun hendaknya realisasi diklat juga memperhatikan ranah kompetensi lainnya karena karakteristik mata pelajaran PAI dan Budi Pekerti yang berbeda dari segi penekanan dengan mata pelajaran lainnya, yaitu lebih menekankan pada aspek akhlak (budi pekerti)-nya. Inti (*core*) dari PAI adalah pada aspek akhlak yang terkait erat dengan sikap, perilaku, dan tindakan individu yang mengacu pada norma baik buruk dalam hubungannya dengan sesama individu, anggota keluarga, masyarakat, hidup berbangsa, bernegara bahkan sebagai umat beragama, yang bertujuan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas diri. (Suyanto, 2014: xiii). Maka bagi guru PAI dan Budi Pekerti, pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional harus didukung dan diimbangi juga dengan pengembangan kompetensi lainnya, karena pada hakikatnya semua kompetensi tersebut saling berkaitan dan saling mendukung satu sama lainnya. Artinya, kesenjangan yang terjadi di semua kompetensi harus menjadi sasaran analisis kebutuhan. Pada tahap

realisasi baru ditetapkan skala prioritas, mana yang didahulukan, mana yang menyusul pada tahap selanjutnya.

Meskipun diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti merupakan salah satu cara untuk peningkatan kualitas profesionalnya, menurut Ali Mudlofir (2013: 138), selain diklat, pengembangan profesionalitas juga bisa dilaksanakan melalui kegiatan seperti diskusi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), seminar, studi lanjut, program magang bagi calon guru, dan lainnya. Namun dengan catatan, harus tetap disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan yang telah dilakukan. Pada sisi apa kelemahan atau kesenjangan itu terjadi. Misalnya jika guru PAI dan Budi Pekerti lemah dalam hal penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI), maka perlu diadakan diklat penulisan Karya Tulis Ilmiah. Jika guru lemah dalam segi metode pembelajaran dan pengelolaan kelas, maka diklat diarahkan pada tema tentang metode pembelajaran PAI dan Budi Pekerti serta pengelolaan/ manajemen kelas (*Training Classroom Management*).

KESIMPULAN

Analisis kebutuhan (*training needs analysis/TNA*) merupakan salah satu bagian yang penting (urgen) dalam program pendidikan dan pelatihan (diklat). Analisis kebutuhan masuk pada tahapan perencanaan program diklat. Dipandang penting karena ketepatan analisis kebutuhan akan berpengaruh pada proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah diklat. Jika analisis kebutuhan dilakukan secara maksimal, maka hasil diklat juga akan maksimal dan nyata (bermanfaat bagi peserta). Analisis kebutuhan harus dilakukan dengan transparan, cermat, tepat, dan berdasarkan pada sumber-sumber yang akurat dan kredibel. Dalam analisis kebutuhan ada langkah identifikasi masalah terhadap kesenjangan yang ada di lapangan dan proses pengambilan data-data sebagai pertimbangan dalam menentukan skala prioritas diklat pada bidang dan jenis diklat apa yang akan dilaksanakan. Jika terkait dengan diklat pada aspek sumber daya manusia, maka harus dilakukan dua jenis analisis, yaitu analisis operasional dan analisis personal. Analisis operasional berkaitan dengan performan yang ideal, yang menjadi harapan. Sedangkan analisis personal menyangkut performan yang ada saat ini, atau yang aktual terjadi. Identifikasi perbedaan performan akan menghasilkan dua keputusan, *training need* atau *non training need*.

Guru mata pelajaran PAI dan Budi Pekerti adalah unsur sumber daya yang terdapat dalam komunitas guru. Dalam analisis kebutuhan yang dilakukan, proses identifikasi, observasi dan pengambilan data-data dilakukan untuk dapat mengenali dan selanjutnya menentukan skala prioritas pada ranah apa diklat itu perlu dilakukan. Identifikasi dan observasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada kesenjangan performan guru PAI dan Budi Pekerti yang terjadi di lapangan atau tidak. Jika terjadi kesenjangan antara performan (kinerja) yang seharusnya dengan kinerja yang ada (nyata), maka perencanaan program diklat dapat dilanjutkan.

Identifikasi dalam analisis kebutuhan diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti hendaknya mampu menysasar (merambah) seluruh ranah kompetensi yang harus dikuasai guru. Untuk guru PAI dan Budi Pekerti secara umum ada lima macam kompetensi yang harus dikuasai, yaitu kompetensi *pedagogik-religius*, *profesional-religius*, *personal-religius*, *social-religius*, dan kompetensi *leadership* (kepemimpinan). Penyelenggara diklat harus mampu memetakan kesenjangan yang muncul sebagai hasil pengamatan di lapangan tersebut, termasuk dalam ranah kompetensi apa dan selanjutnya ditentukan skala prioritas mana yang didahulukan untuk dilaksanakan diklat dan mana yang bisa menyusul pada tahap berikutnya.

Penyelenggaraan diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang selama ini memang lebih berfokus pada pengembangan ranah kompetensi *pedagogik-religius* dan *profesional-religius*. Bahkan terkait ini sudah ada program khusus dari Direktorat Jenderal Pendidikan Islam yang dinamakan PKB (*Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*) yang di dalamnya ada program diklat profesional yang dilakukan secara bertahap. Asumsi penulis, mungkin dua kompetensi inilah yang memang memiliki kesenjangan performan yang cukup mencolok dibanding kompetensi lainnya. Namun harapan yang muncul adalah, hendaknya diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti yang dilakukan harus mampu meng-*includ*-kan dua kompetensi lainnya, yaitu *personal-religius* dan *social-religius*. Karena pada hakikatnya kelima kompetensi ini merupakan satu kesatuan yang saling terkait dan saling mendukung, yang harus ada dalam sosok seorang guru PAI dan Budi Pekerti. Khusus untuk kompetensi *leadership* ini biasanya memang dilakukan secara khusus (tersendiri) dan bertahap melalui sebuah seleksi yang

ketat yang dilakukan untuk mencetak calon-calon kepala sekolah yang kapabel dalam memimpin suatu lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber dari Jurnal

- Ekawati, Fitriyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Imam Bukhari, Sumedang Jawa Barat. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(02).
- Heriyansyah. (2020). Urgensi Kepemimpinan Guru yang Kompeten di Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 03(01).
- Murfi, Ali dkk. (2020). Kepemimpinan Sekolah dalam Situasi Krisis Covid-19 di Indonesia. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 05(01).
- Muslim. (2020). Kepemimpinan Menurut Perspektif Islam dalam Membentuk Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 03(01).
- Nasukah, Binti dkk. (2020). Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 6(01).
- Nurhadi, Ali. (2020). Implementasi Manajemen Strategi Berbasis Pembiasaan dalam Menumbuhkan Karakter Religius Siswa. *Jurnal Al Afkar*, 3 (01).
- Suyitno, Teguh. (2019). “Upaya Peningkatan Mutu Diklat Melalui Kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD)”. (<https://bkpsdm.bulelengkab.go.id/artikel/upaya-peningkatan-mutu-diklat-melalui-kegiatan-analisis-kebutuhan-diklat-akd-21>, diakses 9 Maret 2020).
- Wulandari, Retno. (2005). Penilaian Kebutuhan Pelatihan: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Siasat Bisnis*. (<https://journal.uui.ac.id/JSB/article/view/970/879>, diakses 9 Maret 2020).

Sumber dari Buku

- A’la, Ach. Syaiful. (2013). Pendidik dalam Perspektif Islam. Dalam Mohammad Muchlis Solichin (Ed.), *Memotret Guru Ideal-Profesional: Harapan, Peluang, dan Tantangan di Tengah Arus Perubahan Sosial* (17-34). Surabaya: Pena Salsabila.
- A.Fauzi, Ikka Kartika. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Buna’i. (2013). Prospek Guru Agama Pasca Pemberlakuan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14/2005. Dalam Mohammad Muchlis Solichin (Ed.), *Memotret Guru Ideal-Profesional: Harapan, Peluang, dan Tantangan di Tengah Arus Perubahan Sosial* (71-85). Surabaya: Pena Salsabila.
- Direktorat Pendidikan Agama Islam. (2015). *Pedoman Penyelenggaraan Peningkatan Kompetensi Guru PAI SMP*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI.

- Kamil, Mustofa. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Kosim, Mohammad. (2013). *Pengantar Ilmu Pendidikan* Surabaya: Pena Salsabila.
- Mudlofir, Ali. (2013). *Pendidik Profesional Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mudlofir, Ali. (2013). *Bahan Ajar Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Sertifikasi Guru/ Pengawas dalam Jabatan Kuota Tahun 2013*. Surabaya: LPTK IAIN Sunan Ampel.
- Mujib, Abdul dan Mudzakkir, Jusuf. (2014). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mujiman, Haris. (2011). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Naim, Ngainun. (2013). *Menjadi Guru Inspiratif: Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Roqib, Moh. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*. Yogyakarta: LKiS.
- Silberman, Mel. (2010). *101 Cara Pelatihan dan Pembelajaran Aktif Edisi Kedua*. Jakarta: Indeks.
- Siswanto. (2013). *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*. Surabaya: Pena Salsabila.
- Sukardi. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.