

**Pendampingan dan Pelatihan Instruktur
Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatu Ulama (IPNU)
Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Putri Nahdlatu Ulama (IPPNU)
Kabupaten Jember Di Mima 33 Tarbiyatul Islamiyah Ambulu**

Saman Hudi

Universitas Islam Jember

email : simon@uij.ac.id

Arifin Nur Budiono

Universitas Islam Jember

Email : budiononur05@gmail.com

Abstrak : *Pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pendampingan dan pelatihan Instruktur Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) Kabupaten Jember. Secara rinci, masalah Pengabdian ini dititik-beratkan pada materi Pelatihan Instruktur. Pelatihan ini menggunakan metode Student Cenral Learning (SCL), dengan kombinasi antara ceramah, diskusi kelompok dan Praktek melatih. Pelatihan ini diberikan agar kader-kader PC IPNU-IPPNU Kabupaten Jember mempunyai ideology yang kuat, menguasai konsep tentang kepelatihan dan menjadi instruktur yang visioner. Adapun materi yang diberikan adalah NU dan Ke-aswaja-an, Sistem Kaderisasi IPNU, Falsafah dan Prinsip Pelatihan, Kefasilitatoran, Psikologi Pelatihan, Metodologi dan Media Pelatihan, Manajemen dan Design Pelatihan, Bermain dan Belajar, Metodode Evaluasi Pelatihan dan Praktek Melatih. Pendampingan dan pelatihan ini dilakukan atas permintaan PC IPNU- IPPNU Kabupaten Jember. Pelatihan ini diikuti oleh 30 orang dari perwakilan Pengurus Anak Cabang (PAC) IPNU –IPPNU se Kabupaten Jember dan dilaksanakan dalam waktu empat hari (48 Jam), tepatnya mulai tanggal 05 sampai 08 Nopember 2020. Setelah diadakan pendampingan dan pelatihan ini peserta mampu merancang, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pelatihan dimasa yang akan datang.*

Kata kunci: Instruktur, Pelajar Putri, IPNU

PENDAHULUAN

Manusia adalah pendukung utama dalam organisasi, karena secara terminology organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk tujuan tertentu yang

akan dicapai. Suatu organisasi seperti organisme, masing-masing sel berisi gambaran tertentu, parsial dan berubah tentang dirinya dalam hubungannya dengan keseluruhan.

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) merupakan organisasi yang mempunyai orientasi pada satu hal, yakni kaderisasi. jika dilihat dalam konteks ini, dapat dipahami sebagai organisasi kader. Tugas utamanya adalah melakukan proses kaderisasi, dalam rangka pembangunan sumber daya kader (*cadre resources building*) yang diharapkan mampu merespon dan tanggap terhadap tantangan zaman. Selain itu, pola yang tak kalah penting dari proses kaderisasi ini adalah sifatnya yang berkelanjutan (*sustainable*). Sehingga, mampu melakukan regenerasi kader disetiap zaman, tentu harus disesuaikan dengan tuntutan dan tantangan yang ada.

Latihan Instruktur (Latin I) adalah Pelatihan yang menitikberatkan pada pengembangan skill dan wawasan tentang tata cara dan proses melatih dalam rangka mempersiapkan tenaga pelatih di lingkungan organisasi IPNU berdasarkan kebutuhan kader dan kebutuhan organisasi. Untuk itulah syarat menjadi peserta adalah harus pernah mengikuti Latihan Kadert Muda (Lakmud). Out put Latin mempunyai kewenangan melatih di tingkat Makesta dan Lakmud

Heterogenitas basis massa IPNU dan IPPNU dengan latar belakang yang multikultural adalah persoalan tersendiri yang harus menjadi pertimbangan dasar dalam penyusunan program pengkaderan. Karena itulah pemberian ruang bagi muatan lokal menjadi sesuatu yang harus dilakukan. Sistem pengkaderan ini adalah pedoman umum nasional dan setiap daerah diberi otonomi untuk melakukan penyesuaian menurut kebutuhan dan kompetensi lokal. Penyesuaian yang dimaksud adalah penambahan materi yang sesuai dengan konteks lokal, dan/atau mengkontekstualisasikan materi inti sesuai dengan situasi dan kondisi local

Adanya prioritas bidang garap IPNU sebagaimana diatur dalam Peraturan Rumah Tangga (PRT) IPNU tentang usia keanggotaan IPNU yang mencakup usia siswa, santri, mahasiswa, dan remaja, menuntut tim pengkaderan PP. IPNU mereview kelaikan pengkaderan sebagai piranti vital organisasi. Untuk itulah selain pedoman pengkaderan yang berjenjang tim juga menyusun MOP (Masa Orientasi Pelajar) sebagai rujukan dasar bagi pimpinan IPNU di daerah-daerah untuk masuk pada basis pelajar di sekolah-sekolah. Hal tersebut bukan semata-mata karena keputusan Kongres XIV mempertegas IPNU sebagai organisasi pelajar, melainkan lebih pada upaya pencerahan pengkaderan untuk merefleksi dan mengoreksi efektivitas pengkaderan yang selama ini dilakukan

Sejak dideklarasikan 66 tahun yang lalu, Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (selanjutnya disingkat IPNU) merupakan organisasi yang mempunyai orientasi pada satu hal, yakni kaderisasi. Sehingga, IPNU jika dilihat dalam konteks ini, dapat dipahami sebagai organisasi kader. Yang tugas utamanya adalah melakukan proses kaderisasi, baik dalam aspek pengembangan, pelatihan, dan pendidikan. Tentu, hal ini dalam rangka pembangunan sumber daya kader (*cadre resources building*) yang diharapkan mampu merespon dan tanggap terhadap tantangan zaman.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Kader (SDK) dalam konteks ini, sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja organisasi dari SDK tersebut. Pelatihan bagi kader, dilakukan dengan tujuan agar memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pelatihan yang akan mereka selenggarakan.

Lebih lanjut, realitas sumber daya kader yang menduduki suatu posisi tertentu dalam IPNU pada faktanya mempunyai level kemampuan yang berbeda dengan kader lainnya. Kadang-kadang kemampuan mereka meningkat, namun kadang juga menurun. Ada pula yang kemampuannya kurang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam struktur posisi dalam internal IPNU tersebut. Hal itu bisa terjadi karena seseorang menduduki posisi tertentu bukan karena kemampuannya. Bisa jadi kader tersebut mendapat posisi karena faktor kedekatan dengan “yang berwenang/yang berkuasa” tanpa melalui proses *fit and proper test* atau pembacaan terhadap *track record* kader yang bersangkutan. Dari fenomena inilah, seringkali terjadi rapuhnya bangunan kinerja di internal IPNU akibat dari salah dalam proses rekrutmen. Oleh karena itu, kader baru ini perlu menambah skill dan kemampuan mereka. Itulah arti pentingnya pelatihan. Agar mereka mampu menyiapkan seorang kader yang dapat ditempatkan disegala lini posisi. Karena, prinsip dari kader IPNU adalah “tidak boleh meminta atau memesan posisi dalam struktur organisasi, namun apabila sewaktu-waktu ditempatkan dalam posisi tertentu harus siap. Kesiapan ini, tentu sebelumnya harus dikembangkan melalui proses pelatihan yang kompleks dan serius.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya kader (SDK) yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada kader. Kader dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan kinerja organisasi yang lebih mendalam, dapat memahami perkembangan IPNU, memahami sasaran yang akan dicapai IPNU, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan program kerja, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan ketua atau pengurus harian IPNU, dapat

memahami setiap kesulitan- kesulitan yang dihadapi IPNU, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam IPNU, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas IPNU, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan “dituntut” oleh IPNU, merupakan kemampuan yang diharapkan bisa terbentuk dalam pelatihan ini.

Dengan perspektif tersebut, maka paradigma pengkaderan IPNU dan IPPNU diarahkan untuk membentuk sikap kritis terhadap realitas sosial eksternal di satu sisi, dan membentuk kader yang kritis, kreatif, profesional, dan berakhlakul karimah. Dalam konteks IPNU dan IPPNU, maka kesadaran struktural yang dibangun sesuai dengan fokus dan konsentrasi perjuangannya, minimal pada wilayah kebijakan pengkaderan. Paradigma pengkaderan seperti itulah yang diyakini dapat membentuk kader IPNU dan IPPNU yang mampu menjawab tantangan sosial eksternal sesuai dengan fokus gerakan perjuangan, sekaligus menjawab kebutuhan internal organisatoris IPNU dan IPPNU.

Latihan Instruktur (LATIN) adalah pelatihan yang membentuk idealisme kader dan peserta mampu merancang, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pelatihan dimasa yang akan datang

Kegiatan pengabdian ini penting dilaksanakan bagi calon Instruktur IPNU dan IPPNU Jember. Adapun peserta LATIN ini sebanyak 30 orang dari PAC IPNU dan IPPNU Se PC IPNU-IPPNU Jember

METODE PELAKSANAAN

Strategi Pelaksanaan

Untuk memecahkan masalah yang sudah diidentifikasi dan dirumuskan tersebut di atas, agar pendampingan dapat berjalan dengan lancar maka sebagai alternatif pemecahan masalah adalah sebagai berikut: pelatihan dan pendampingan dilakukan dengan pendekatan kelompok dan klasikal. Adapun metode yang digunakan adalah:

1. Ceramah bervariasi dan penugasan.

Metode ini dipilih untuk menyampaikan konsep-konsep yang penting untuk dimengerti dan dikuasai oleh peserta pelatihan. Penggunaan metode ini dengan pertimbangan bahwa metode ceramah yang dikombinasikan dengan bagan dapat memberikan materi yang relatif banyak, padat, cepat dan mudah dimengerti oleh peserta.

2. Diskusi

Metode ini dipilih untuk melatih peserta berani menyampaikan pendapatnya didepan umum dan mengukur tingkat pemahamannya terhadap materi yang disampaikan melalui ceramah. Metode ini dilakukan dengan cara fasilitator memberikan kesempatan kepada peserta (perwakilan kelompok) untuk bertanya atau memberikan komentar terhadap materi yang telah diberikan, setelah salah satu peserta bertanya kemudian fasilitator memberikan kesempatan kepada dua kelompok yang lain untuk menjawab atau menanggapi, demikian seterusnya secara bergiliran.

3. Curah Pendapat/Bursa Gagasan (brainstorming) :

adalah suatu bentuk diskusi, dimana prosesnya adalah satu orang pelatih memberikan/melontarkan permasalahan dan orang lain (peserta) memberikan ide-ide baru tanpa diberi komentar, dan dilakukan secara bebas dan spontan. Diskusi ini melatih keberanian berpendapat, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan.

4. Metode Bermain Peran (Role Playing)

adalah suatu kejadian tertentu yang dirancang dengan pelaku yang diambil dari peserta latihan. Berbagai watak dimunculkan oleh tokoh-tokoh yang telah ditetapkan untuk kemudian dibahas dan disarikan sebagai pelajaran. Hendaknya permainan peran dipersiapkan lebih matang dan tidak memaksakan peran pada peserta.

5. Metode Meta Plan :

adalah suatu diskusi dengan memakai papan plano dan tidak banyak menggunakan lisan, melainkan ungkapan peserta melalui tulisan untuk kemudian diklasifikasikan dengan aspek-aspek yang bersesuaian.

6. Metode Studi Kasus (Case Study) :

adalah penyajian bahan latihan dengan menggunakan kasus atau kejadian-kejadian di masyarakat baik bersifat positif maupun yang negatif. Kasus tersebut disajikan kepada peserta latihan untuk dibahas bersama. Kesimpulan dari hasil dan proses pembahasan merupakan pelajaran.

7. Metode simulasi (Game/Permainan)

adalah menciptakan suasana tertentu dari kenyataan hidup yang sesungguhnya dalam bentuk permainan melalui instrumen tertentu.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Pendekatan Latihan partisipatif adalah salah satu pendekatan proses belajar mengajar yang melibatkan peserta secara aktif dan dinamis. Dalam hal ini

pelatihan diarahkan pada proses membantu peserta agar terlatih dalam rangka mengembangkan potensi yang dimilikinya. Latihan merupakan laboratorium informasi, sehingga informasi dan peristiwa yang ditangkap kemudian direfleksikan oleh peserta untuk diproses menjadi pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkannya. Pendekatan ini menerapkan prinsip, konsep pendidikan yang berimbang pada ANDRAGOGI (pendidikan ala orang dewasa), PAEDAGOGI (pendidikan ala anak-anak), SOSIOLOGI (pendidikan ke-masyarakatan), dan PSIKOLOGI (pendekatan kejiwaan)

2. Pendekatan Humanistik, adalah sintesa dari pendekatan Paedagogi, dengan pengertian
 - a. Sumber belajar adalah pengalaman peserta itu sendiri. Pelatih membantu menyimpulkan dan mensistematisir pengalaman itu. Karena itu orientasinya ditekankan pada proses belajar dan isi makna proses itu.
 - b. Perencanaan materi latihan dipusatkan oleh peserta. Pelatih membantu menyusun dalam sekuen (urutan penyajian dan menempatkannya dalam konfigurasi latihan sesuai dengan identifikasi kebutuhan dan tujuan latihan).
 - c. Belajar dipandang sebagai pemahaman masalah (problem solving) dan membulatkan pengetahuan serta pengalaman dengan informasi dari narasumber atau pelatih. Dengan demikian, proses latihan merupakan proses penemuan dan pemecahan masalah serta sekaligus proses transformasi pengetahuan dan pengalaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Realisasi Kegiatan Pendampingan

Kegiatan PPM yang dilaksanakan dengan acara tatap muka dan praktek merancang, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pelatihan berjalan dengan baik dan lancar. Pertemuan tatap muka dengan metode ceramah, penugasan dan diskusi, dilanjutkan latihan/praktek. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 05 sampai 08 Nopember 2020. Kegiatan dilaksanakan setiap hari mulai jam 04 00 (sholat subuh) pagi sampai jam 24 00..

1. Langkah-langkah Kegiatan

Adapun langkah-langkah kegiatan yang dilakukan adalah pendampingan secara intensif dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Pembentukan kelompok, untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan ini, maka dibentuk kelompok, dari 30 orang peserta dijadikan 3 kelompok sehingga setiap kelompok terdiri dari 10.
 - b. Menyiapkan Materi Pelatihan
 - c. Menyiapkan sarana yang dibutuhkan dalam pelatihan
2. Materi Pelatihan

Pelaksanaan kegiatan PPM ini dilakukan dengan pokok bahasan yang disampaikan mengenai:

- a. Pengertian Falsafah pelatihan
- b. Implementasi Ontologi, epistemologi dan aksiologi dalam pelatihan
- c. Prinsip-prinsip pelatihan yang diukur melalui level kognitif, afektif dan psikomotorik
- d. Pengertian Instruktur
- e. Fungsi instruktur
- f. Kompetensi Instruktur
- g. Praktek merancang, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pelatihan

Keterbatasan waktu pertemuan mengakibatkan tidak semua materi dapat disampaikan dengan detil. Kegiatan yang diawali dengan ceramah, penugasan dan diskusi kemudian dilanjutkan latihan. Dari kegiatan latihan tampak bahwa para peserta memahami terhadap materi yang disampaikan.

Program pengabdian pada masyarakat berupa pendampingan dan pelatihan merancang, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pelatihan yang sudah dilaksanakan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan lebih percaya diri karena sudah dibekali materi. Kader Ipnu akan lebih semangat dan termotivasi untuk aktif dalam organisasi dimasa-masa yang akan datang dan mampu mengembangkan diri. Hasil pelatihan ini akan bermanfaat bagi PC IPNU- IPPNU Jember dan seluruh kader yang terlibat.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan dan hasil kegiatan dapat diidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan program pengabdian pada masyarakat ini. Secara garis besar faktor pendukung dan penghambat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung
 - a. Tersedia materi yang memadai
 - b. Antusiasme peserta dalam menerima materi
 - c. Dukungan PW IPNU Jawa Timur yang menyiapkan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan membantu mengorganisasikan waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan.
 - d. Ketersediaan dana dari PW IPNU Jawa Timur dalam penyelenggaraan kegiatan pengabdian pada masyarakat ini
2. Faktor Penghambat
 - a. Peserta pelatihan masih banyak yang belum memiliki pengetahuan awal tentang Falsafah, prinsip pelatihan dan keinstrukturan
 - b. Keterbatasan waktu untuk pelaksanaan pelatihan sehingga beberapa materi tidak dapat disampaikan secara detail.
 - c. Daya tangkap para peserta yang bervariasi, ada yang cepat namun juga ada yang lambat sehingga waktu yang digunakan kurang maksimal karena sering mengulang materi yang belum dipahami oleh para peserta

Pembahasan Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Hasil kegiatan PPM secara garis besar mencakup beberapa komponen sebagai berikut:

- a. Keberhasilan target jumlah peserta pelatihan
- b. Ketercapaian tujuan pelatihan
- c. Ketercapaian target materi yang telah direncanakan
- d. Kemampuan peserta dalam penguasaan materi

Target peserta pelatihan seperti direncanakan sebelumnya adalah paling tidak 30 peserta, sesuai dengan jumlah yang direncanakan, peserta tercapai 100%. Angka tersebut menunjukkan bahwa kegiatan PPM dilihat dari jumlah peserta yang mengikuti dapat dikatakan berhasil/sukses.

Ketercapaian tujuan pendampingan dan pelatihan keinstrukturan secara umum sudah baik, namun keterbatasan waktu yang disediakan mengakibatkan tidak semua materi dapat disampaikan secara detail. Namun dilihat dari hasil praktek para peserta telah memahami materi, maka dapat dikatakan bahwa tujuan kegiatan ini dapat tercapai. Ketercapaian target materi pada kegiatan PPM ini cukup baik, karena materi pendampingan telah dapat disampaikan secara keseluruhan. Kemampuan peserta dilihat dari penguasaan materi masih kurang dikarenakan waktu yang singkat dalam

penyampaian materi dan kemampuan para peserta yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan jumlah materi yang banyak hanya disampaikan dalam waktu 4 hari (48 jam) sehingga tidak cukup waktu bagi para peserta untuk memahami dan mempraktekkan secara lengkap semua materi yang diberikan.

Kemampuan peserta dilihat dari penguasaan materi masih kurang dikarenakan waktu yang singkat dalam penyampaian materi dan kemampuan para peserta yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan jumlah materi yang banyak hanya disampaikan dalam waktu 4 hari sehingga tidak cukup waktu bagi para peserta untuk memahami dan mempraktekkan secara lengkap semua materi yang diberikan. Tarjet utama dari pendampingan dan pelatihan ini adalah terwujudnya kader yang kreatif, kritis dan professional dalam pengelolaan organisasi pelajar serta menguasai kompetensi Instruktur yang terdiri dari;

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan [pengembangan](#) peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah:

1. Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
2. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan [pendidikan](#) untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan [pendidikan](#), menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
3. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

5. potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk [pengembangan](#) berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, [dewasa](#), arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi :

1. Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma
2. Kepribadian yang [dewasa](#) yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak [sebagai](#) pendidik dan memiliki etos kerja [sebagai](#) instruktur
3. Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemamfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
5. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi [kurikulum](#) mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang [pengembangan](#) yang dimampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

5. Memanfaatkan [TIK](#) untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, [tenaga kependidikan](#), orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan [jenis](#) kelamin, agama, ras/etnis, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, [tenaga kependidikan](#), orang tua dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya.
4. Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan

Secara umum kegiatan pendampingan ini dapat dikatakan berhasil. Keberhasilan ini selain diukur dari keempat komponen diatas, juga dapat dilihat dari kepuasan peserta setelah mengikuti kegiatan. Manfaat yang diperoleh peserta adalah memiliki wawasan tentang keinstrukturan dan dapat merancang, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pelatihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Program pendampingan dan pelatihan ini dapat diselenggarakan dengan baik dan berjalan lancar sesuai dengan rencana kegiatan yang telah disusun meskipun belum semua peserta menguasai dengan baik materi yang disampaikan. Kegiatan ini mendapat sambutan sangat baik terbukti dengan keaktifan peserta mengikuti pendampingan dengan tidak meninggalkan tempat sebelum waktu pelatihan berakhir.

Saran

Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Waktu pelaksanaan kegiatan pengabdian perlu ditambah agar tujuan kegiatan dapat tercapai sepenuhnya.
2. Adanya kegiatan lanjutan yaitu PC maupun PAC IPNU-IPPNU melibatkan alumni Latin ini untuk menjadi instruktur dalam pengkaderan IPNU dan IPPNU

DAFTAR PUSTAKA

Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Nahdlatul Ulama (ART NU) Lembaga
Ta'lif wan Nasyr PBNU, Jakarta Pusat

Departemen Agama RI, 2005, *Al Qur'an dan terjemahnya*, CV Penerbit J-ART, Gede Bage
Bandung

Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi
Aksara Jakarta

Silalahi, Ulber. 2011. *Asas- Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.