MANAJEMEN TRAINING CENTRE DALAM PENGEMBANGAN PROFESISONALITAS GURU AL QUR'AN DI GRIYA AL QUR'AN SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Ilmu Tarbiyah

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
NO. KLAS : K T. 2012 065 K1
No. REG : T. 2012/K1/65
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Oleh :

HANIF ASHAR
NIM. D032707078

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hanif Ashar

NIM : D03207078

Jurusan : Kependidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar- benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Surabaya , 03 September 2012

HANIF ASHAR
D03207078

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :

Nama : Hanif Ashar

NIM : D03207078

Judul : Manajemen Training Centre Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru Al-Qur'an Di Griya Al-Qur'an Surabaya

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 29 Agustus 2012

Pembimbing,

Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag.
NIP. 196210211992031003

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh **Hanif Ashar** ini telah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Surabaya, 11 September 2012

Mengesahkan,Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Drs. H. Nur Hamim, M. Ag
NIP. 196203121991031002

Ketua,

Dr. Hanun Asrohah, M.Ag
NIP. 196804101995032002

Sekretaris,

Lilik Huriyah, M. Pd.I
NIP. 198002102011012005

Penguji I,

Nur Kholis, M. Ed. Admin
NIP. 196703111992031003

Penguji II,

Drs. Taufiq Subty, M. Pd.I
NIP. 195506041983031015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hanif Ashar, 2012 : MANAJEMEN TRAINING CENTRE DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU AL QUR'AN DI GRIYA AL- QUR'AN SURABAYA

Kata kunci : Manajemen Training Centre, Profesionalitas Guru Al qur'an, Griya Al qur'an Surabaya

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian tentang manajemen Training Centre dalam pengembangan profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya. *Dalam skripsi ini penulis mencoba menguraikan tentang manajemen* Training Centre beserta profesionalitas guru Al qur'an.

Secara umum setiap suatu organisasi, khususnya organisasi sebagai sistem sosial maka ada dua unsur yang secara jelas tampak di dalamnya. Unsur pertama umumnya disebut dengan nama sumber daya manusia dan unsur yang kedua disebut dengan sumber daya bukan manusia. Kedua unsur tersebut dalam operasionalisasinya tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Namun dalam perkembangannya pembahasan mengenai manusia sebagai objek pembahasan, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dirasa lebih penting dan menarik, sebab sebanyak dan secanggih apapun sumber daya bukan manusia yang ada akan bernilai sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Griya Al qur'an Surabaya merupaka sebuah lembaga pembelajaran Al qur'an yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk di dalamnya guru Al-Qur'an. Salah satu wujud usaha tersebut, yakni dengan mendirikan sebuah pusat pelatihan atau yang lebih dikenal dengan istilah Training Centre. Dari Training Centre inilah,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pihak manajemen Griya Al qur'an berharap dapat mencetak guru-guru Al-Qur'an yang professional.

Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian di Griya Al qur'an Surabaya dengan judul : Manajemen Training Centre dalam pengembangan profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya.

Skripsi ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang menggunakan metode pengumpulan data: observasi, interview, dan dokumentasi. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah, Direktur Griya Al qur'an Surabaya, Manajer Training Centre, dan guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya. Adapun langkah dalam tekhnik analisis data meliputi reduksi data, *display* data, dan verifikasi data.

Dari hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen Training Centre yang ada di Griya Al qur'an sudah berjalan cukup baik. Hal ini dapat kita lihat dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontroling yang telah berjalan efektif dan efisien. Disamping itu, peneliti juga dapat menyimpulkan bahwa profesionalitas guru Al-quran di Griya Al-quran cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari 4 kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagaimana yang ditetapkan oleh Undang-undang No. 19 tahun 2005 tentang guru dan dosen diatur melalui peraturan menteri pendidikan nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru. Keempat kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogis, professional, kepribadian, serta kompetensi sosial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	**i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	**ii**
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	**iii**
MOTTO	**iv**
PERSEMBAHAN	**v**
ABSTRAK	**vi**
KATA PENGANTAR	**vii**
DAFTAR ISI	**ix**
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Konseptual	6
F. Metode Penelitian	7
G. Sistematika Pembehasan	15
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Tinjauan Tentang Manajemen Training	17
1. Pengertian Manajemen Pelatihan	17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Tujuan Pelatihan 19

3. Manfaat Pelatihan 20

4. Jenis dan Metode Pelatihan 21

5. Tahap-tahap Pelaksanaan Pelatihan 23

6. Prinsip-prinsip Pembelajaran dalam Pelatihan 24

7. Evaluasi Program Pelatihan 26

B. Tinjauan Tentang Profesionalitas Guru 28

1. Pengertian Profesionalitas Guru 28

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru 32

3. Kompetensi Profesional Guru 40

4. Faktor-faktor Yang Menunjang dan Menghambat Profesional Guru 45

BAB III PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 55

1. Sejarah singkat lembaga Griya Al-Qur'an 55

2. Visi dan Misi Griya Al-Qur'an 57

3. Lokasi lembaga Griya Al-Qur'an 58

4. Program-program Griya Al-Qur'an 59

5. Keadaan siswa, guru, dan karyawan Griya Al-Qur'an 62

6. Struktur lembaga Griya Al-Qur'an 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. **Hasil penelitian dan pembahasan**

1. Manajemen Training Centre Di Griya Al qur'an Surabaya 68

2. Profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya 80

BAB IV PENUTUP/KESIMPULAN

A. Kesimpulan 87

B. Saran-saran 87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum setiap suatu organisasi, khususnya organisasi sebagai sistem sosial memiliki dua unsur yang secara jelas tampak di dalamnya, yakni unsur pertama adalah sekelompok manusia yang melakukan kerjasama dalam mencapai sebuah tujuan. Unsur yang kedua adalah benda-benda lain yang dipergunakan manusia untuk merealisasikan pencapaian tujuan tersebut [1].

Unsur pertama umumnya disebut dengan nama sumber daya manusia dan unsur yang kedua disebut dengan sumber daya bukan manusia. Kedua unsur tersebut dalam operasionalisasinya tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, karena untuk mencapai tujuan organisasi kedua unsur tersebut memiliki hubungan timbal balik, dimana unsur yang satu membutuhkan unsur yang lain.

Namun dalam perkembangannya pembahasan mengenai manusia sebagai objek pembahasan, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia lebih penting dan menarik, sebab sebanyak dan secanggih apapun sumber daya bukan manusia yang ada akan bernilai sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karenanya, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi

[1] Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2006) hal. 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu hal yang menjadi prioritas utama setiap manajer atau pemimpin yang menginginkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu hal yang dilakukan seorang manajer atau pimpinan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada organisasi adalah dengan memberikan pelatihan bagi karyawan atau pegawainya. Pelatihan sendiri dapat di artikan sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan [2].

Memang seorang karyawan atau pegawai yang ditugaskan untuk menjabat suatu jabatan tertentu sudah mempunyai pendidikan, namun hal itu belumlah cukup untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Pegawai tersebut masih memerlukan pendidikan atau latihan khusus, yang dengan sendirinya dapat berguna bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien [3].

Griya Al qur'an Surabaya adalah sebuah lembaga pendidikan dan dakwah yang berkonsentrasi pada pembelajaran membaca dan menghafal Al qur'an, Griya Al qur'an Surabaya sendiri memiliki visi "Menjadi pusat kegiatan dakwah Islam di Indonesia dan Asia Tenggara dengan fokus pada pembelajaran materi materi Al qur'an dan ke-Islaman yang berlandaskan Al qur'an dan As sunnah , profesional dan berorientasi pada kemajuan". Dalam upaya pencapaian visi dan tujuan

---

[2] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hal. 53
[3] Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Jojakarta: Gajah Mada University Press, 2001) hal.66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi, maka salah satu program yang dijalankan di Griya Al qur'an Surabaya adalah menyelenggarakan pembelajaran membaca dan menghafal Al qur'an yang dikelola dengan mengedepankan prinsip profesionalitas.

Jika selama ini mayoritas lembaga yang bergerak dalam pembelajaran Al qur'an lebih banyak terdapat di lingkungan masjid dan pondok pesantren, Griya Al qur'an mempunyai fokus untuk menggarap wilayah perkotaan, dalam istilah bisnis "lebih mendekati pelanggan". Hal ini juga untuk menjawab tantangan masyarakat muslim modern serta menumbuhkan kesan bahwa belajar Al qur'an dapat dikemas dengan metode terstruktur, jadwal yang fleksibel dengan aktivitas sehari-hari masyarakat perkotaan, dan yang tidak kalah penting dikelola dengan manajemen yang profesional. Konsep pembelajaran yang diimplementasikan pada akhirnya adalah perpaduan antara sekolah formal dengan kursus.

Untuk mewujudkan proses pembelajaran membaca dan menghafal Al qur'an yang baik, maka dalam perjalanannya Griya Al qur'an Surabaya membutuhkan tenaga-tenaga pengajar Al qur'an yang profesional dibidangnya. Dan salah satu program yang dicanangkan pihak menejemen untuk mencetak tenaga-tenaga pengajar Al qur'an yang profesional adalah dengan mendirikan pusat pelatihan atau yang lebih dikenal dengan istilah Training Centre.

Di dalam Training Centre para calon guru Al qur'an yang akan mengajar di Griya Al qur'an Surabaya dikumpulkan dalam sebuah asrama dan dididik selama 3 bulan oleh tim instruktur yang telah dibentuk. Para calon guru akan mendapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

materi-materi seputar ilmu pendidikan mulai dari teknik dan strategi pembelajaran, evaluasi pembelajaran, penguasaan materi dan kurikulum pembelajaran, psikologi pembelajaran, hingga *micro theacing*. Dari program inilah diharapkan mampu memunculkan tenaga-tenaga pengajar yang profesional dibidang pembelajaran Al qur'an.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengelolaan Training Centre di Griya Al qur'an Surabaya. Sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah: "**Manajemen Training Centre Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti memfokuskan permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen Training Centre di Griya Al qur'an Surabaya ?
2. Bagaimana profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan manajemen Training Centre di Griya Al qur'an Surabaya
2. Untuk mendeskripsikan profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

Dengan melihat tujuan di atas, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pengembangan hasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen Pendidikan Islam.
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi:
   a. Peneliti, diharapkan menambah pengalaman dan wawasan yang nantinya diharapkan kalau peneliti sudah menjadi guru dapat mejalankan fungsi guru yang baik.
   b. Lembaga, dalam hal ini Griya Al qur'an Surabaya diharapkan menjadi bahan rujukan dalam manajemen Training Centre.
   c. Tenaga pengajar/guru Al qur'an, diharapkan dapat dijadikan umpan balik untuk menilai profesionalitas yang dimiliki guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.
   d. Bagi peneliti yang lain, untuk mengembangkan pengetahuan dan cakrawala berpikir khususnya dalam bidang pendidikan sehingga nanti dapat diharapkan apabila ia sudah terjun di lapangan dapat membantu kemampuan guru-guru yang erat kaitannya dengan pelaksanaan pendidikan.

E. Definisi Konseptual

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk mempermudah dalam memahami pengertian istilah judul skripsi ini, dan agar tidak terjadi kesimpangsiuran, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah dalam judul: Manajemen Training Centre dalam pengembangan profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya.

- Manajemen : Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran [4].
- Training Centre : pusat pelatihan yang dijadikan tempat untuk membimbing dan menempa calon tenaga Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya sebelum diterjunkan untuk melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar Al qur'an.
- Pengembangan : Proses, cara perbuatan mengembangkan [5].
- Profesionalitas : Kemampuan bertindak secara professional [6]
- Guru : Orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar [7].
- Al qur'an : Kitab suci umat Islam yang berisi firman Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perantara malaikat Jibril, untuk dipahami, dan diamalkan sebagai petunjuk atau pedoman hidup bagi umat manusia[8]

---

[4] http://www.kamusbesar.com/24757/manajemen
[5] http://www.kamusbesar.com/18777/pengembangan
[6] http://www.kamusbesar.com/31195/profesionalitas
[7] http://www.kamusbesar.com/13488/guru
[8] Tim penyusun kamus pusat bahasa, *kamus besar bahasa indonesi, ed.3-cet.3* (Jakarta:Balai Pustaka,2005), hal. 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Griya Al qur'an Surabaya : Sebuah lembaga yang bergerak dibidang dakwah, khususnya pembelajaran membaca dan menghafal Al qur'an. Griya Al qur'an berdiri sejak tahun 2008 dan beralamat di Jl. Dinoyo 57 Surabaya.

Jadi yang dimaksud dengan "Manajemen Training Centre Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya" dalam penelitian ini adalah suatu proses kegiatan mengelola pusat pelatihan dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas guru Al qur'an di sebuah lembaga pembelajaran membaca dan menghafal Al qur'an yang bernama Griya Al qur'an Surabaya.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian adalah upaya dalam ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh faktor- faktor dan prinsip- prinsip dengan sabar, hati- hati dan sistematis untuk mewujudkan suatu kebenaran.[9]

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, metode ini dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya.

a) Pendekatan penelitian kualitatif

[9] Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal,* (Jakarta : Bumi Aksara, 1999),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendekatan kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata tertulis atau lisan dari orang- orang dan perilaku yang diamati. [10]

Pendekatan ini diarahkan pada latar belakang dan individu tersebut secara utuh, jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasikan individu atau organisasi kedalam variable- variable ataupun hipotesis.

b) Jenis penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang diusahakan untuk mengindera secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang ada. Penelitian hanya dilakukan hanya untuk menerapkan suatu fakta melalui sajian- sajian data tanpa menguji hipotesis.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dan jenis penelitian ini memakai pendekatan kualitatif karena melalui metode tersebut lebih tepat untuk mengidentifikasikan manajemen Training Centre dalam pegembangan profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya. Data yang dikumpulkan di sini berupa kata- kata, gambar, perilaku. kemudian hasil penelitian tersebut penulis ungkapkan dalam kalimat.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah kantor lembaga Griya Al-Quran yang bertempat di jalan Dinoyo 57 Tegal sari,

[10] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* (Jakarta : Rineka Cipta, 1997), 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya dan Training Centre Griya Al qur'an di jalan Teluk Buli 1 No. 15, Surabaya.

3. Data dan Sumber data

Jenis data yang berupa data verbal dalam penelitian kualitatif hanya berwujud kata-kata bukan angka. Data kualitatif merupakan sumber deskripsi yang luas dan berlandasan kokoh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup tertentu.

Ada dua sumber data dalam penelitian ini, sumber data tersebut meliputi :

a. Sumber data primer berupa hasil wawancara dan observasi langsung di lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Sumber primer dalam penelitian ini adalah observer, instruktur lokal, dan hasil observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti.
b. Sumber data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi yang digunakan untuk mendukung data, informasi data primer. Adapun data sekunder tersebut adalah dokumen, buku-buku, majalah-majalah, media cetak, koran serta catatan-catatan yang berkaitan dengan judul skripsi ini.

4. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti di sini menggunakan beberapa metode pengumpulan data diantaranya yaitu :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Observasi

Observasi adalah mengamati dan mencatat sistematika fenomena yang akan diteliti dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap gejala- gejala dan peristiwa yang terjadi di lapangan. [11]

Dengan demikian di sini peneliti mendapatkan data dengan pengamatan langsung dalam proses pembelajaran. Kemudian mencatatnya sesuai dengan yang terjadi pada keadaan sebenar-benarnya dengan ikut berperan aktif dalam program belajar-mengajar yang sedang diamati, sehingga peneliti mendapat data sesuai yang diinginkan. Dalam hal ini peneliti mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai fenomena- fenomena yang diselidiki.

Bagi penulis sebagai observer bertugas melihat, mengungkapkan serta membaca dalam momen- momen tertentu dengan memisahkan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan. Disini observer mengamati dan mencatat hasil dari setiap observasi yang dilakukan di antaranya melakukan observasi terhadap manajemen Training Centre dalam pengembangan profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya.

Observasi yang di gunakan disini ada 2 macam yaitu :

a. Observasi langsung

Yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematika terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.

[11] Mardalis, *Metodologi Penelitian* (Jakarta, Bumi Aksara 1995), 63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Observasi tidak langsung

Yaitu observasi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan alternatif, seperti dokumen tentang sarana dan prasarana, dan lain- lain.

b) Interview

Metode interview adalah adalah proses tanya jawab lisan, yang mana dua orang atau lebih saling berhadap- hadapan secara fisik antara yang satu dengan yang lainnya[12]. Wawancara ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan tanggapan, pendapat, perasaan, harapan-harapan dengan cara bertanya langsung kepada responden.

Dalam penelitian ini responden yang kami wawancarai adalah Direktur Griya Al qur'an Surabaya, Manajer Training Centre Griya Al qur'an beserta guru Al qur'an yang ada di Griya Al qur'an Surabaya. Mereka kami pilih sebagai informan karena dari marekalah kami mendapatkan informasi yang akurat mengenai manajemen Training Centre dalam pengembangan profesionalitas guru Al qur'an Surabaya.

c) Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara atau teknik memperoleh data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. [13]

---

[12] Sutrisno Hadi, *metodologi research II*, (Yogyakarta : PP UGM 1991), 192

[13] Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis* (Jakarta : Bina Aksara ,1993), hal. 188

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian skripsi ini selain menggunakan metode observasi, interview, penulis juga menggunakan metode doumentasi yang tidak kalah pentingnya dengan metode yang lain. Yaitu dengan cara pengumpulan data mengenai hal- hal berupa catatan, transkip, surat kabar, agenda dan lain-lain.

Tekhnik ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya Griya Al qur'an Surabaya, visi, misi dan motto. Jumlah Tenaga pengajar, karyawan, siswa, sarana prasarana dan sebagainya.

5. Analisis data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh[14]

Adapun langkah-langkah yang harus ditempuh dalam melakukan analisis data adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang direduksi akan

[14] Sugiyono, *metode penelitian pendidikan* (Bandung : Alfabeta,2007) hal. 337

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya.[15]

b. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman (1984) menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative reserch data in the past has been narrativ texts*". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Selain itu dapat digunakan juga grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart* [16].

c. Kesimpulan atau verifikasi

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Menurut Miles dan Huberman pada penarikan kesimpulan atau verifikasi, pada dasarnya kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali

[15] Ibid, hal. 338
[16] Ibid, hal. 341

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel [17].

6. Pengecekan keabsahan data

Pengecekan keabsahan data dapat dilakukan dengan jalan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi pengumpulan data dan triangulasi waktu[18].

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber[19].

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dilakukan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda[20].

c. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data, untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara pengecekan

[17] Ibid, hal. 345
[18] Ibid, hal. 372
[19] Ibid, hal. 373
[20] Ibid, hal. 373

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda[21].

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini terdiri dari 4 (empat) bab dan disertai dengan sub-sub bab. Secara sistematis pembahasan ini adalah :

Bab I : Pendahuluan

Dalam Bab ini terdiri dari sub-sub meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Konsep, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II : Kajian Teori

Bab ini menjelaskan tentang teori manajemen pelatihan dan profesionalitas guru. Pembahasan manajemen pelatihan meliputi: pengertian manajemen pelatihan, tujuan manajemen pelatihan, manfaat pelatihan, jenis dan metode pelatihan, tahap-tahap pelaksanaan pelatihan, prinsip pembelajaran dalam pelatihan, dan evaluasi program pelatihan. Sedangkan pembahasan profesionalitas guru meliputi : pengertian profesionalitas guru, tugas dan tanggung jawab guru, kompetensi profesional guru, dan faktor-faktor yang menunjang dan menghambat profesional guru.

Bab III : Pembahasan dan Hasil Penelitian

---

[21] Ibid, ha. 374

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab ini berisi tentang pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi profil Lembaga Griya Al qur'an Surabaya, manajemen Training Centre di Griya Al qur'an Surabaya dan profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya

Bab IV : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan atas rumusan masalah yang ada. Dan saran-saran sebagai masukan yang didasarkan pada tujuan dan manfaat penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Manajemen Training

1. Pengertian manajemen pelatihan

Istilah manajemen training atau yang dalam bahasa Indonesia disebut manajemen pelatihan terdiri atas dua kata yang mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata manajemen dan kata pelatihan. Secara *etimologi*, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur [22]. Sedangkan kata pelatihan dapat diartikan sebagai proses melatih [23].

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa secara *therminologi* manajemen dapat diartikan Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan [24].

Adapun pengertian *training* atau pelatihan secara *therminologi* atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

a. Alex Nitisemito mengartikan pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah

[22] http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen
[23] http://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan
[24] http://www.kamusbesar.com/24757/manajemen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan [25].

b. Menurut Malayu Hasibuan, pengembangan atau pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan [26]

c. T. Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul Manajemen personalia dan sumber daya manusia latihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin [27]

d. Menurut Meldona, Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi [28]

e. Menurut Gary dessler, pelatihan merupakan upaya pemberian kepada karyawan berupa ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan [29]

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen *training* atau yang dalam bahasa indonesia

---

[25] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hal. 53
[26] Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara, 2000) hal. 69
[27] Hani Handoko, *Mnajemen personalian dan sumber daya manusia* (Jogjakarta:BPFE, 1996) hal.104
[28] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang:UIN Malang Press,20009) hal.232
[29] Justine T Sirait, *memahami aspek-aspek pengelolaan SDM dalam organisasi* (Jakarta:PT. Grasindo,20006) hal.98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disebut dengan manajemen pelatihan adalah penggunaan sumber daya secara efektif dalam kegiatan peningkatan dan pengembangan kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan, perusahaan/organisasi harus menjalankan usaha-usaha pelatihan dan pengembangan karyawan. Jadi salah satu tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan [30].

Marihot AMH Manullang dalam bukunya yang berjudul manajemen personalia menyebutkan setidaknya ada tiga tujuan dari pada pelatihan. Tujuan-tujuan tersebut adalah :

a. Agar masing-masing pengikut pelatihan dapat melakukan pekerjaanya kelak lebih efisien.
b. Agar pengawsan lebih sedikit, sebab akan lebih sedikit kemungkinan karyawan membuat kesalahan dalam bertugas.

[30] Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen personalia* (Jogjakarta:BPFE-Yogyakarta, 1996) hal.74

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Agar pengikut pelatihan dapat cepat berkembang [31]

Lebih lanjut Meldona Mengungkapkaan bahwa tujuan utama pelatihan dan pengembangan dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu :

a. Untuk memperbaiki kinerja karyawan
b. Untuk memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi lebih kompeten dlam pekerjaannya
d. Membantu memecahkan permasalahan operasional
e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi
f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi [32]

3. Manfaat pelatihan

Seperti telah dijelaskan di muka bahwasanya dengan melaksanakan pelatihan ataupun pengembangan akan banyak sisi positif yang akan diraih oleh pihak perusahaan atau organisasi. Adapun keuntungan ataupun manfaat yang dapat diperoleh setelah terlaksananya pelatihan dan pengembangan adalah :

a. Mengurangi pengawasan
b. Meningkatkan rasa harga diri

[31] Marihot Manullang, *Manajemen personalia* (Jogjakarta:gajah mada university press, 2001) hal. 69
[32] Meldona, Manajemen *Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang:UIN Malang Press,20009) hal.234-236

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Meningkatkan kerjasama antara karyawan

d. Memudahkan pelaksanaan promosi dan mutasi

e. Memudahkan pelaksanaan pendelegasian wewenang [33].

f. Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai

g. Memperbaiki moral pegawai [34].

Selain beberapa manfaat dan keuntungan di atas, pelatihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara [35].

4. Jenis dan metode pelatihan

Menurur Akrani (2009), ada lima jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut [36] :

a. ***Induction training*** (pelatihan induksi), yaitu sebuah pelatihan yang bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat.

b. ***Job training*** (pelatihan pekerjaan), yaitu pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk

---

[33] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hal. 57
[34] Marihot, Manullang, *Manajemen personalia* (Jogjakarta:gajah mada university press, 2001) hal. 68
[35] Hani Handoko, *Manajemen personalian dan sumber daya manusia*, (Jogjakarta:BPFE, 1996) hal.107
[36] Kaswan, *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*, (Bandung:Alfabeta,2011) hal. 213

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan tugas secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya percaya diri.

c. ***Training for promotion*** (pelatihan untuk promosi), yaitu pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi.

d. ***Refresher training*** (pelatihan penyegaran), yaitu pelatihan yang bertujuan untuk memperbarui ketrampilan profesional, informasi, dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

e. ***Training for managerial development*** (pelatihan untuk pengembangan manajeral), yaitu pelatihan yang diberikan kepada menejer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Sedangkan jika dilihat dari teknik atau metode yang digunakan, maka pelatihan dapat dikelompokkan menjadi tiga metode, yakni metode presentasi informasi, metode simulasi, dan metode pelatihan *on the job training* (OJT) [37].

a. Teknik presentasi informasi meliputi ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi, *video/compact disk* (VCD), pembelajaran jarak jauh,

[37] Kaswan, *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*, (Bandung:Alfabeta,2011) hal. 180-181

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

multimedia interaktif (CD/DVD), internet dan intranet, *intelegent tutoring*, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematikdan berjangka panjang.

b. Metode simulasi meliputi studi kasus, bermain peran, *behavior modeling* (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, teknik *in-basket*, dan simulasi bisnis.

c. Metode *on-the job training* meliputi pelatihan orientasi job training meliputi pelatihan orientasi, magang, *on the job training*, *near-the job training* (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (atau dewan eksekutif junior), penugasan *understudy*, *on-the job coaching*, dan manajemen kinerja [38].

5. Tahap-tahap pelaksanaan pelatihan

Agar manfaat kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dapat dirasakan secara maksimal, maka hendaknya harus diperhatikan beberapa tahapan yang harus dilewati dalam pelaksanaan pelatihan.

Secara umum program pelatihan mempunyai tiga tahap aktifitas yang meliputi [39] :

---

[38] Kaswan, *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*, (Bandung:Alfabeta,2011) hal. 181

[39] Teguh sulistiyani, Ambar, dan rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta : Graha Ilmu, 2003) hal. 178

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menetukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
b. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode palatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-prpgram pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa ada tujuh langkah yang harus dijalani dalam pelaksanaan pelatihan. Ke-tujuh langkah tersebut yaitu :

a. Penentuan kebutuhan
b. Penentuan sasaran
c. Penetapan isi program
d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar
e. Pelaksanaan program
f. Identifikasi manfaat
g. Penilaian pelaksanaan pelatihan [40]

6. Prinsip-prinsip pembelajaran dalam pelatihan

[40] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2005) hal.185-186

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Prinsip pembelajaran merupakan suatu pedoman di mana proses belajar akan berjalan lebih efektif. Dengan kata lain, agar pembelajaran dapat berjalan efektif, maka setiap orang harus memperhatikan prinsip-prinsip belajar. Semakin banyak prinsip ini direflesikan dalam pelatihan, maka semakin efektif pelatihan tersebut.

Prinsip-prinsip ini mengandung lima unsur, yaitu [41] :

a. **Partisispasi**, salah satu prinsip belajar dapat dikatakan bahwa pada pada umumnya proses belajar berlangsung dengan lebih cepat dan pengetahuan atau ketrampilan yang diperoleh diingat lebih lama.

b. **Pengulangan**, para ahli pendidikan berkata bahwa sebenarnya semua informasi yang pernah diterima oleh seseorang tersimpan di otaknya. Hanya saja agar supaya dapat digunakan, informasi tersebut perlu diangkat kepermukaan.

c. **Relevansi**, menurut teori proses belajar mengajar, kegiatan belajar berlangsung dengan lebih efektif apabila bahan yang dipelajari memiliki relevansi tertentu dan mempunyai makna kongkrit apabila yang dipelajari itu relevan dengan kebutuhan seseorang.

---

[41] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang:UIN Malang Press,20009) hal.248-249

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. **Pengalihan (transfer),** pengalihan bisa terjadi karena penerapan teori dalam situasi nyata atau karena praktek yang bersifat simulasi.

e. **Umpan balik**, melalui suatu sistem umpan balik, peserta pelatihan mengetahui apakah tujuan pelatihan tercapai baik dalam bentuk pengetahuan baru maupun ketrampilan yang belum dimiliki sebelumnya. Bahkan juga dalam bentuk terjadi tidaknya perubahan keprilakuan seseorang.

7. **Evaluasi program pelatihan**

Pelatihan merupakan transformasi dari pegawai-pegawai yang belum dilatih menjadi pegawai yang memiliki kemapuan. Proses transformasi tersebut harus dinilai secara sistematis. Evaluasi/penilaian itu sendiri sebenarnya hanya bertugas menjawab satu pertanyaan mendasar, yaitu "apakah pelatihan ini telah mencapai tujuan yang ditetapkan?".

Langkah-langkah dalam menilai sebuah pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Membuat kriteria untuk mengukur keberhasilan pelatihan, biasanya yang dipakai sebagai ukuran yaitu tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pelatihan.
2. Dilakukan *pretest*, yaitu dengan cara melakukan test kemampuan karyawan sebelum pelaksanaan pelatihan.
3. Melatih atau mengembangkan karyawan (*treatment*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Melakukan *posttest* setelah pelatihan dilakukan.
5. Mentransfer karyawan pada pekerjaan yang sebenarnya.
6. Studi atau tindak lanjut diberikan pada karyawan yang bersangkutan [42].

Gary Dessler mengemukakan bahwa ada empat kategori dasar dari pelatihan yang dapat diukur, yaitu reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*) [43].

1. *Reaction*

   Melatih reaksi pegawai yang dlatih terhadap program yang dilaksanakan. Senangkah mereka dengan program tersebut? apakah manfaat program itu bagi mereka?

2. *Learning*

   Pelatih dapat menguji *trainee* untuk menentukan apakah mereka telah benar-benar mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang harus dipelajari.

3. *Behavior*

   Diperhatikan apakah perilaku *trainee* berubah dengan mengikuti program latihan.

4. *Result*

---

[42] Justine T Sirait, *memahami aspek-aspek pengelolaan SDM dalam organisasi* (Jakarta:PT. Grasindo,20006) hal.116
[43] Ibid, hal.116-117

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yang sering dipakai untuk mengukur keberhasilan program adalah *output*. Jika hasil produksi meningkat setelah diadakan latihan, berarti program latihan berhasil.

B. Tinjauan Tentang Profesionalitas Guru

1. Pengertian Profesionalitas Guru

Istilah profesionalitas guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata *Profesionalitas* dan *Guru*. Ditinjau dari segi bahasa *(etimologi),* istilah profesionalitas berasal dari Bahasa Inggris *profession* yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian[44], sebagai mana disebutkan oleh S. Wojowasito. Selain itu, Drs. Petersalim dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu [45].

Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus.

Adapun pengertian profesi secara *therminologi* atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

---

[44] S. Wojowasito, WJS. Poerwadarminto, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris* (Bandung: Hasta, 1982), hal. 162

[45] Salim, Yeny salim, *Kamus Indonesia Kontemporer, Modern english* (Jakarta: Pres, 1991), hal. 92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Roestiyah yang mengutip pendapat Blackington mengartikan bahwa pofesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguaan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional[46].

b. Ahmad Tafsir yang mengutip pendapat Muchtar Lutfi mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu[47].

c. M. Surya dkk, mengartikan bahwa professional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.[48]

d. Syafrudin, mengutip dari Kamus Besar Bahasa Indanesia istilah professional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.[49]

Dari semua pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa professional secara istilah dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan atau dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut

---

[46] Roestiyah.N. K, *Masalah- Masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hal. 176
[47] Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Islam dalam Perspektif Islam* (Bandung: Rajawali Rusda Karya, 1991).hal. 10
[48] M. Surya, dkk, *Kapita Selekta Kependidikan SD* (Jakarta: Universetas Terbuka, 2003),hal.45
[49] Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Pers, 2002), hal.15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah atau uang karena melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sedangkan pengertian profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konsepsional, secara teknik atau latihan[50].

Dari rumusan pengertian diatas ini mengambarkan bahwa tidak semua profesi atau pekerjaan bisa dikatakan profesional karena dalam tugas profesional itu sendiri terdapat beberapa ciri-ciri dan syarat-syarat sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert W. Riche, yaitu:

a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
b. Seorang pekerja profesional, secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep- konsep serta prinsip- prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
c. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.

[50] Sadirman A. M, *Interaksi dan Motifasi Belajar* (Jakarta: Rajawali Pres,1991), hal. 131

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi , serta kesejahteraan anggotanya.

g. Memberikan kesempatan untuk kemajuan, spesialisasi dan kemandirian.

h. Memandang profesi sebgai suatru karier hidup (*a live career*) dan menjadi seorang anggota permanen[51].

Sedangkan pengertian guru seperti yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut;

a. Petersalim dalam kamus bahasa Indonesia Kontemporer mengartikan guru adalah orang yang pekerjaanya mendidik, mengajar, dan mengasihi, sehingga seorang guru harus bersifat mendidik[52].

b. Ahmad D. Marimba, menyatakan bahwa guru adalah orang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik[53].

c. Amien Daiem Indrakusuma menyatakan bahwa guru adalah pihak atau subyek yang melakukan pekerjaan mendidik[54].

d. M. Athiyah Al Abrasyi menyatakan bahwa guru adalah *spiritual father* atau bapak rohani bagi seorang murid, memberi santapan jiwa, pendidikan akhlak dan membenarkannya, meghormati guru itulah mereka hidup dan berkembang[55].

---

[51] M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum* (Jakarta: 1993), hal.105
[52] Salim, Yeny Salim.op.cit. hal. 492
[53] Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam* (Bandung: Al Maarif, 1980), hal. 37
[54] Amien Daiem Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Surabaya:Usaha Nasional, 1993), hal. 179
[55] M. Athiyah Al Abrasy, *Dasar- Dasar Pokok Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1979), hal. 136

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa pengertian guru sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka secara umum dapat diartikan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotor.

Dari pengertian atau definisi "profesionalitas" dan "guru" diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa profesionalitas guru mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaanya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa menggangu tugas pokok guru tersebut.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru sebenarnya bukan hanya di sekolah atau madrasah saja, tetapi bisa di mana saja mereka berada. D irumah, guru sebagai orang tua dari anak mereka adalah pendidik bagi putera-puteri mereka. Di dalam masyarakat desa tempat tinggalnya, guru sering dipandang sebagai tokoh teladan bagi orang- orang d isekitarnya. Pandangan, pendapat, atau buah fikirannya sering menjadi ukuran atau pedoman kebenaran bagi orang-orang di sekitarnya karena guru dianggap memiliki pengetahuan yang lebih luas dan lebih mendalam dalam berbagai hal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Demikian nampak betapa pentingnya peranan guru dan betapa beratnya tugas serta tanggung jawabnya, terutama tanggung jawab moral digugu dan ditiru, yaitu digugu kata-katanya dan ditiru perbuatannya atau kelakuannya. Di sekolah mereka menjadi tumpuan atau pedoman tata tertib kehidupan sekolah yaitu pendidikan atau pengajaran bagi murud-muridnya, dan di masyarakat mereka sebagai panutan tingkah laku bagi setiap warga masyarakat.

Di sekolah sebenarnya tugas serta tanggung jawab seorang guru bukanlah sebagai pemegang kekuasaan, tukang perintah, melarang, dan menghukum murid- muridnya, tetapi sebagai pembimbing dan pengabdi anak, artinya guru harus selalu siap sedia memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani anak secara keseluruhannya. Seorang guru harus mengetahui apa, mengapa, dan bagaimana proses perkembangan jiwa peserta didik, kerena sebagai pendidik seorang guru bertugas untuk mengisi kesadaran peserta didik, membina mental mereka, membentuk moral mereka, dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga mereka kelak berguna bagi nusa dan bangsa.

Peters, sebagaimana dikutip oleh Nana Sudjana yang mengemukakan bahwa ada tiga tugas dan tanggung jawab guru, yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbng, dan guru sebagai administrator kelas[56].

---

[56] Nana Sudjana, *Dasar- dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 1991), hal. 15
[14] Pied A Sahertian dan Ida Aleida, *Superfisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Educatio* (Surabaya: Usaha Nasional, 1990), hal. 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketiga tugas guru tersebut, merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan pada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki sepererangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau meteri yang akan diajarkannya. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas dan memberikan bantuan pada anak didik dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada hakekatnya merupakan jalinan ketatalaksanaan pada umumnya.

Sedangkan menurut Piet A. Sahertian dan Ida Aleida, mengemukakan bahwa tugas guru dikategorikan dalam tiga hal, yaitu: tugas profesional, tugas personal dan tugas sosial[57]. Untuk mempertegas dan memperjelas tugas guru tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Tugas profesional guru

Tugas profesional guru yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih mempunyai arti yang berbeda. Tugas mendidik mempunyai arti bahwa guru harus meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan tugas mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ketrampilan-ketrampilan kepada peserta didik. Sehingga dengan demikian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebelum terjun dalam profesinya, guru sudah harus memiliki kemampuan baik yang bersifat edukatif maupun non edukatif.

Adapun tugas pokok seorang guru dalam kedudukannya sebagai pendidik professional atau tenaga pendidik seperti disebutkan dalam UU RI No.20 tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan:

1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan penelitian, dan pengabdian kepada mayarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
3) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.[58]

b. Tugas personal guru

Guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar didalam kelas. Oleh karena itu kemampuan guru marupakan indikator pada

[58] Undang-Undang Republik Indonesia, *Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Citra Umbara, 2003), Hal.27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keberhasilan proses belajar mengajar. Disamping itu tugas profesionalitas guru juga mencakup tugas terhadap diri sendiri, terhadap keluarga, dan terutama tugas dalam lingkungan masyarakat dimana guru tersebut tinggal. Tugas-tugas tersebut tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seorang guru, karena bagaimanapun juga sosok kehidupan seorang guru adalah merupakan sosok utama yang berkaitan dengan lingkungan di mana guru tinggal, sehingga guru harus mempunyai pribadi yang rangkap yang harus dapat diperankan di mana guru itu berada. Tugas personal guru yang dimaksud di sini adalah tugas yang berhubungan dengan tanggungjawab pribadi sebagai pendidik, dirinya sendiri dan konsep pribadinya.

Tugas guru yang berhubungan dengan tanggung jawab sebagai seorang pendidik, sangat erat hubungannya dengan tugas profesionalitas yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan proses belajar mengajar. Dewasa ini sering dijumpai bahwa seorang guru lebih mementingkan tugas pribadinya dari pada harus melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik, sehingga tidak mustahil adanya guru yang tidak bisa melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik, karena lebih mementingkan persoalan yang berkenaan dengan pribadinya sendiri. Misalnya seorang guru tidak mengajar karena harus mengajar ditempat lain untuk menambah pendapatan pribadinya. Hal semacam ini seringkali mengakibatkan jatuhnya korban pada salah satu pihak, yaitu anak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didiknya, hal ini dikarenakan keteledoran guru yang berusaha mencari tambahan penghasilan untuk dirinya pribadi.

Kenyataan diatas, menunjukkan bahwa sering kali guru tidak dapat memisahkan antara tanggung jawab sebagai seorang pendidik dan kepentingan pribadinya, karena itu seorang guru harus mengetahui peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Zakiah Darajat, bahwa setiap guru hendaknya mengetahui dan menyadari betul bahwa kepribadiannya yang tercermin dalam berbagai penampilan itu ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan pada umumnya, dan tujuan lembaga pendidikan tempat ia mengajar khususnya[59].

Pernyataan tersebut mengandung pengertian bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang mantap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik pada umumnya, ataupun citra dirinya yang menyandang predikat sebagai seorang guru.

c. Tugas sosial guru

Tugas sosial bagi seorang guru ini berkaitan dengan komitmen dan konsep guru dalam masyarakat tentang peranannya sebagai anggota masyarakat dan sebagai pembaharu pendidikan dalam masyarakat. Secara

[59] Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

langsung maupun tidak langsung tugas tersebut harus dipikul di pundak guru dalam meningkatkan pembangunan pendidikan masyarakat.

Argumentasi sosial yang masih timbul dalam masyarakat adalah menempatkan kedudukan guru dalam posisi yang terhormat, yang bukan saja ditinjau dari profesi atau jabatannya, namun lebih dari itu merupakan sosok yang sangat kompeten terhadap perkembangan kepribadian anak didik untuk menjadi manusia–manusia kader pembangunan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Ali Saifulloh H.A. dalam bukunya "Antara Filsafat dan Pendidikan" yang mengemukakan bahwa argumentasi sosial ini melihat guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi adalah sebagai pendidik masyarakat sosial lingkungannya disamping masyarakat sosial profesi kerjanya sendiri[60].

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa tugas sosial guru tidak hanya sebagai pendidik masyarakat keluarganya, tetapi juga masyarakat sosial lingkungannya serta masyarakat sosial dari profesi yang disandangnya. Dengan perkataan lain, potret dan wajah bangsa di masa depan tercermin dari potret-potret diri para guru dewasa ini. Dengan gerak maju dinamika kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru ditengah-tengah masyarakat[61].

---

[60] Ali Saifullah, *Antara Filsafat dan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1989), hal. 12-13
[61] Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,* (Bandung: Remaja Rosda Karya.. 1994), hal: 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal tersebut membuktikan bahwa sampai saat ini masyarakat masih menempatkan guru pada tempat yang terhormat di lingkunganya dan juga dalam kiprahnya untuk mensukseskan pembangunan manusia seutuhnya. Karena dari guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan, dan hal ini mempunyai arti bahwa guru mempunyai kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa menuju kepada pembentukan manusia Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila. Bahkan pada hakikatnya guru juga merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan gerak majunya kehidupan suatu bangsa.

Melihat dari beberapa uraian diatas, maka dapat digaris bawahi dalam masyarakat tidak ada pejabat lain yang memikul tanggung jawab moral begitu besar selain guru dengan segala konteks dari lingkupnya. Hal ini sesuai dengan apa yang telah disinyalir oleh Tim Pembina Matakuliah Didaktik Metodik atau Kurikulum yang menyatakan bahwa, naik turunnya martabat suatu bangsa terletak pula sebagaian besar di pundak para guru atau pendidik formal yang bertugas sebagai pembina generasi masyarakat yang akan datang. Guru dan pendidikan non formal lainnya adalah pemegang kunci dari pembangunan bangsa atau "*Nation and character building*".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena itulah dalam hati sanubari setiap guru harus selalu berkobar semangat"[62].

Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa tugas dalam lingkungan sosial kemasyarakatan,seorang guru bukan saja harus menjadi panutan dan contoh bagi anak didiknya namun juga menjadi cermin masyarakat, terutama dalam upayanya mempersiapkan generasi muda penerus pembangunan dewasa ini. Hal ini sangat penting karena dari gurulah diharapkan nilai-nilai pengetahuan ynag bersifat edukatif maupun normatif dapat diwariskan kepada generasi penerus bangsa. Hal ini juga sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Nabi Muhammad SAW, dalam suatu hadist yang artinya "Didiklah anak-anakmu, mereka itu dijadikan buat menghadapi masa yang lain dari masa kamu nanti[63].

3. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa inggris, *competence* yang berarti kecapkapan dan kemampuan. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan ketrampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi dapat

---

[62] Tim Pembina Matakuliah Didakdik Metodik, *Kurikulum PBM* (Surabaya: IKIP Surabaya, 1981), hal: 9

[63] M. Athiyah Al-Abrosyi, *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1979), hal. 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. [64]

Dalam perspektif kebijakan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru, sebagaimana tercantum dalam penjelasan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, yaitu: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesioanal.

Guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara professional dengan memiliki dan menguasai keekpat kompetensi tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki pendidik itu sangat ideal sebagaimana tergambar dalam peraturan pemerintah tersebut.

Penjabaran lebih lanjut tentang indikator-indikator starndar kompetensi guru sebagaimana yang ditetapkan oleh Undang-undang No. 19 tahun 2005 tentang guru dan dosen diatur melalui peraturan menteri pensisikan nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru. Berikut adalah uraian garis besar tentang hakikat keempat standar kompetensi tersebut.

a. Kompetensi Pedagogis

[64] Jejen Musfah, *peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hal. 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peraturan Menteri Pendidikan No. 16 tahun 2001 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru telah menggarisbawahi sepuluh kompetensi inti yang harus dimiliki oleh guru yang terkait dengan standar kompetensi pedagogis. Kesepuluh kompetensi inti itu adalah sebagai berikut :

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, kultural, emosional dan intelektual
2. Menguasai teori-teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses belajar dan hasil belajar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9. Memanfaatkan hasil penilainan dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.[65]

b. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional sebagaimana yang diamanatkan oleh peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan terkait penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diasuh secara luas dan mendalam, sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau ketrampilan secara optimal. Secara lebih spesifik menurut Permendiknas No. 16/2007, standar kompetensi ini dijabarkan ke dalam lima kompetensi yakni :

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif

[65] Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan implementasinya* (Jakarta : PT. Indeks, 2011) hal. 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.[66]

c. Kompetensi Kepribadian

Menurut Permendiknas No. 16/2007. Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni :

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia

2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat

3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa

4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri

5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.[67]

---

[66] Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan implementasinya* (Jakarta : PT. Indeks, 2011) hal. 43-44
[67] Ibid, hal. 51

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kompetensi Sosial

Guru professional juga memiliki kompetensi sosial yang dapat diandalkan. Kompetensi ini, nampak dalam kemampuannya untuk berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain secara efektif (siswa, rekan guru, orang tua, kepala sekolah, dan masyarakat pada umumnya). Menurut Permendiknas No. 16/2007, kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup empat kompetensi utama yakni :

1. Bersikap inklusif dan bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
3. Beradaptasi di temapat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.[68]

4. Faktor - Faktor Yang Menunjang dan Menghambat Profesional Guru

[68] Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan implementasinya* (Jakarta : PT. Indeks, 2011) hal. 61

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan menghambat tugasnya seorang guru, baik itu unsur yang datang dari dalam dirinya *(Faktor Intern)* maupun unsur yang datang dari luar dirinya *(faktor* Pada hakekatnya kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya seorang guru pendidik dan pengajar tidak lepas dari beberapa unsur yang akan dapat menunjang *ekstern).*

Kedua faktor yang dapat menunjang atau menghambat perkembangan profesional guru tersebut akan diuraikan di bawah ini:

1. Faktor Intern

Adapun faktor yang intern yang dapat membentuk dan selanjutnya akan menetukan keberhasilan profesional guru adalah:

a. Latar belakang pendidikan guru.

Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru/ calon guru adalah sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah, karena seorang pendidik (guru) yang mempunyai ijazah berkelayakan mengajar disuatu lembaga pendidikan telah ditentukan oleh P3G (Proyek Pengembangan Pendidikan guru). Departemen pendidikan dan kebudayaan. Dengan ijazah tersebut guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan baik paedagogis maupun didaktis, yang sangat besar fungsinya untuk membantu pelaksanaan tugas guru. Sebaliknya tanpa adanya penetahuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang pengolahan kelas, proses belajar mengajar yang dilaksanakan akan mengalami kesulitan.

Hal ini sesuai dengan pendidikan yang dikemukakan oleh Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan bahwa " Tinggi rendahnya pengakuan profesionalitas sangat bergantung kepada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuh[69].

b. Pengalaman Mengajar

Pengalaman (lama) mengajar akan ikut menunjang keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab pengalaman itu merupakan guru yang paling baik. Untuk itu semakin lama kadar pengalaman guru mengajar maka akan semakin banyak kadar pengalaman diperoleh, dengan demikian ia akan lebih lancar dalam melaksanakan tugasnya. Jadi kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan profesional guru. Begitu juga ditentukan oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru. Bagi guru yang pengalaman mengajarnya baru satu tahun misalnya akan berbeda berbeda dengan guru yang pengalaman mengajar telah bertahun-tahun sehingga semakin lama semakin banyak pengalaman semakin besar tugas guru dan mengantarkan anak didiknya utnuk mencapai tugas belajar.

---

[69] Cece Wijaya, op.cit, hlm. 22

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kesesuaian Pendidikan dengan bidang studi

Kesesuaian antara bidang studi yang diajarkan atau diserahkan kepada guru dengan pengalaman pendidikkanya (guru) juga akan ikut menentukan kelancaran dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Karena dengan adanya kesesuaian itu akan membantu guru dalam memilih bahan pelajaran yang akan diberikan kepada anak didik dan mempunyai kesanggupan untuk mengorganisasi bahan-bahan dan pengalaman belajar serta dapat menggunakan beberapa metode mengajar yang bervariasi.

d. Kesadaran untuk meningkatkan kemampuan profesional

Hal yang perlu diperhatikan bahwa seorang yang telah menetapkan pilihannya untuk menjadi seorang guru sebagai profesinya, maka konsekwensinya harus ada kesadaran untuk selalu berusaha terus untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Sebab sebagaimanapun juga faktor kesadaran diri dari dalam ini mempunyai peranan yang cukup berarti dalam menentukan sikap dan prilaku kehidupan. Kesadaran untuk selalu meningkatkan profesional ini berkaitan erat dengan kompetensi yang menuntut guru untuk menguasai sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dinamika kehidupan masyarakat, sehingga ia mampu mengembangkan pengetahuannya, keterampilan serta memiliki sikap positif terhadap tugasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berkaitan dengan kompetesi guru dalam peningkatan mutu pendidikan, bahwa guru bukan hanya sebagai pendidik saja tetapi juga sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas. Dari beberapa fungsi tersebut guru dituntut mempunyai kemampuan yang sifatnya khusus kepada hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya yang tentunya telah dipersiapkan melalui program lembaga pendidikan tenaga kependidikan sesuai dengan harpan dan cita-cita bangsa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern faktor yang datang dari luar diri guru yang dapat menunjang atau mengambat guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai berikut:

a. Sifat karakteristik peserta didik

Dalam kondisi kelas yang sangat heterogen baik ditinjau dari segi bakat, minat dan kecakapan siswa akan sulit guru untuk menyusun bahan pelajaran yang akan diberikan pada siswa, begitu juga sebaliknya bila siswa yang ada dalam kelas itu kondisinya homogen artinya tidak terlalu mencolok perbedaanya maka akan menjadi mudah bagi guru dalam menyusun persiapan bahan pelajaran dan dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar atau kegiatan edukatif lainnya. Begitu juga perbedaan individual anak/siswa juga merupakan masalah dalam kaitannya dengan pekasanaan proses belajar mengajar, untuk itu guru harus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperhatikan pebedaan individu anak yang maksudnya bukan berarti yang dipentingkan perbedaan individunya. Tapi harus di akui bahwa pada setiap anak didik mempunyai daya potensi masing-masing baik itu didalam tingkat berfikirnya emosinya minat bakat dan yang lainnya. Dalam hal ini persiapan menerima pelajaran dan kematangannya untuk bekembangnya suatu pada anak didik tersebut mewujudkan gerak langkah berhasil tidaknya profesional guru.

b. Personalia administrasi

Relasi guru dengan personalia administrasi sekolah juga ikut menentukan kelancaran tugas-tugas profesional guru. Apabila keperluan guru yaitu keperluan yang ada kaitannya dengan proses belajar mengajar, misalnya sarana dan prasarana pendidikan dapat terpenuhi dengan baik akan banyak membantu kelancaran pelaksanaan tugas guru. Adapun pada sekolah tertentu yang disebabkan tenaganya terbatas, maka guru disamping mempunyai tugas akademik juga mempunyai tugas administratif, dengan demikian ia mengemban tugas ganda. Gejala seperti ini akan banyak pengaruhnya terhadap profesi selalu banyak dibebankan kepada guru-guru otomatis akan menganggu konsetrasi berfikirnya dan dalam hal ini membawa dampak pada kelancaran tugasnya sebagaimana tugas yang semestinya, yaitu mengajar dan mendidik dalam rangka untuk mengantarkan anak didiknya menjadi manusia yang dewasa dan berkepribadian luhur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan tersedianya fasilitas khusus bagi masing-masing guru akan banyak memberikan keleluasaan kepadanya, untuk belajar dan mengorganisir bahan-bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada anak didik, dengan demikian diharapkan bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Orang tua murid

Hubungan antara orang tua murid dengan pihak sekolah akan ikut mendukung terhadap tugas dan profesi guru disekolah, disamping ia mempunyai tanggung jawab pada anaknya ketika berada dilingkungan keluarga. Adanya kerjasama ini menunjukkan adanya keharmonisan antara guru dengan orang tua murid serta tanggung jawab bersama dengan membantu anak untuk menuju kedewasaan baik kedewasaan dalam berfikir maupun kedewasaan dalam bertingkah laku.

Tanpa adanya kerjasama yang harmonis antara orang tua murid dengan pihak sekolah rasanya guru akan banyak dihadapkan berbagai masalah yang pelik dan kadang-kadang sulit untuk dicarikan jalan keluarnya. Misalnya murid mempunyai problem berupa kesulitan belajar didalam rumah tangga orang tua mempunyai masalah *(broken home)* hal ini bisa saja mempengaruhi kejiwaan anak didik dan akan terbawa kesekolah. Jika hal ini dibiarkan pada anak, maka anak akan mengalami kesulitan dalam belajarnya karena ia tidak bisa konsentrasi dalam pelajarannya dan tidak bisa mengatasi masalah yang ada dalam keluarga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari contoh tersebut maka kewajiban guru adalah ikut memecahkan masalah yang dihadapi murid.

d. Keluarga guru

Disamping itu kondisi sosial keluarga, juga ikut menetukan kemajuan dan kelancaran dalam melaksanakan tugas edukatifnya. Laju kehidupan dalam rumah tangga sebagian besarnya banyak ditentukan oleh faktor ekonomi, tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa penghasilan guru itu kurang, walaupun dalam pengolahan kepegawaian guru meduduki tempat yang menguntungkan. Oleh karena itu guru yang ekonominya serba kecukupan akan jauh lebih baik dalam penampilannya bila dibandingkan dengan guru yang ekonominya serba kekurangan dalam kesehariannya. Guru yang kondisinya keluarganya serba tercukupi malah ia akan dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang dan menyakinkan tanpa dibebani oleh keadaan keluarganya. Sebaliknya apabila kondisi keluarga serba kekurangan maka dalam melaksanakan tugasnya tidak dijalankan selpenuh hati dan sulit untuk berkonsentrasi terhadap apa yang diberikan tehadp anak didiknya. Secara singkat, bagaimana seorang guru itu dapat melaksanakan tugasnya untuk membimbing peserta didik jika keahliannya relatif rendah, karena itu harus berusaha keras bekerja diluar jam tugasnya disekolah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hal tersebut jelash sudah bahwa kondisi rumah tangga yang bai tentram dan harmonis akan banyak menunjang atau mendukung proses pelaksanaan belajar mengajar. Begitu juga sebaliknya kondisi yang serba kekurangan juga dapat menghambat tugasnya.

e. Organisasi profesi dalam masyarakat

Satu hal lagi yang perlu diperhatikan adalah peran serta organisasi profesional dimasyarakat. Dengan adanya kemajuan yang pesat dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini maka akan banyak menuntut adanya relevansi atau kesimbangan antara dunia pendidikan dengan lapangan ilmu pengetahuan tersebut, dalam hal ini yang banyak dituntut adalah guru sebagai pelaksana pendidikan itu sendiri. Adapun usaha yang dapat ditempuh adalah meningkatkan lapangan kerja sesuai dengan keadaan masyrakat disamping itu usaha-usaha yang dapat ditempuh melalui oraganisasi profesional ini antara lain seperti penyebaran informasi-informasi profesional melalui media masa mempunyai banyak dan kuat pengaruhnya bagi perkembangan pemikiran guru. Majalah profesional merupakan media komunikasi bagi penyebaran informasi-informasi profesional, hasil-hasil penelitian, hasil seminar lokakarnya hasil kongres profesional guru. Disatu sisi di harapkan dapat membantu persoalan sosial ekonomi guru, disisi lain membantu dalam pertumbuhan jabatan guru.

e. Pengawasan dari kepala sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengawasan dari kepala sekolah sering disebut supervisi. Pelaksanaan ini untuk mengetahi perkembangna guru dalam mengajar dan ditujukan untuk pembinaan, peningkatan profesional guru dalam proses belajar mengajar.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya tidak dapat terlepas dasi faktor Intern dan faktor Eksternal.

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN SURABAYA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Lembaga Griya Al qur'an

Seiring perjalanan waktu, dunia dakwah dan syi'ar Islam di Indonesia semakin hari semakin berkembang baik dari sisi pelaksana, organisasi, strategi dan ruang lingkupnya. Hal ini tentu sangat menggembirakan dan patut di syukuri serta di dukung dengan segenap kemampuan yang ada.

Dalam ruang lingkup wilayah, khususnya di lingkup *gerbangkertasusila* hingga propinsi Jawa Timur, kini semakin di rasakan perlunya semakin banyak wadah untuk melaksanakan kegiatan dakwah, tarbiyah dan syi'ar Islam yang lebih serius dan tertata rapi dalam suatu organisasi formal, dengan tetap mengedepankan pijakan kepada Al qur'an dan As Sunnah. Kebutuhan pegiat dakwah untuk bertaktifitas dan kebutuhan obyek dakwah untuk menerima masukan ilmu dan informasi sudah waktunya dilayani dengan lebih baik lagi.

Di sisi lain, keprihatinan akan masih kurangnya pemahaman dan penguasaan umat Islam terhadap Al qur'an harus segera direspon. Kondisi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bangsa yang belum juga berubah banyak ke arah kemajuan diyakini salah satu penyebabnya rendahnya penguasaan umat Islam terhadap Al qur'an yang berakibat kepada mentalitas, akhlak, tata nilai, hukum dan kepribadian umat yang jauh dari nilai-nilai Al qur'an. Dari hal itu, sekitar 4 tahun yang lalu muncul pemikiran untuk merealisasikan terbentuknya sebuah lembaga dakwah yang mempunyai fokus pada pembelajaran dan pemahaman Al qur'an, yang diberi nama Griya Al qur'an.

Jika selama ini mayoritas lembaga yang bergerak dalam pembelajaran Al qur'an lebih banyak terdapat di lingkungan masjid dan pondok pesantren, Griya Al qur'an mempunyai fokus untuk menggarap wilayah perkotaan, dalam istilah bisnis "lebih mendekati pelanggan". Hal ini juga untuk menumbuhkan kesan bahwa belajar Al qur'an dapat dikemas dengan metode terstruktur, jadwal yang fleksibel dengan aktivitas sehari-hari masyarakat perkotaan, dan yang tidak kalah penting dikelola dengan manajemen yang profesional. Konsep pembelajaran yang diimplementasikan pada akhirnya adalah perpaduan antara sekolah formal dengan kursus. Dirintis awal Sya'ban 1428 Hijriyah di Deltasari Sidoarjo, label yang dipakai pertama kali adalah Rumah Al qur'an. Pengembangan Rumah Al qur'an tersebut kini telah hadir di Surabaya, dengan nama Griya Al qur'an.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Griya Al qur'an adalah satu upaya kecil menapakkan jejak dakwah berupa ikhtiar untuk memasyarakatkan kebiasaan membaca dan menghafal Al qur'an khususnya di kalangan usia dewasa, tentunya dengan bacaan yang baik dan benar sebagaimana sejak Malaikat Jibril mengajarkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, turun temurun kepada para sahabat dan salafus shalih hingga sekarang. Menghafal Al qur'an kini bukan lagi monopoli santri di pondok pesantren saja, namun telah dikemas untuk kalangan profesional, pekerja, ibu rumah tangga, mahasiswa dan kalangan lainnya, dengan suasana yang menyenangkan dan dalam lingkungan belajar yang tertata rapi.

Seiring perjalanan waktu dan dengan ijin Allah SWT, sejak dari Delta Tama VII Nomor 9 Komplek Deltasari Baru kemudian Dinoyo 57, saat ini Griya Al qur'an Alhamdulillah dapat melebarkan sayap hingga ke Sidoarjo, Malang, Medan, Jakarta dan Bekasi.[70]

2. Visi dan Misi

a. Visi :

Menjadi pusat kegiatan dakwah Islam di Indonesia dan Asia Tenggara dengan fokus pada pembelajaran materi materi Al qur'an dan ke-Islaman

[70] Dokumen Griya Al qur'an

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berlandaskan Al qur'an dan As Sunnah , profesional dan berorientasi pada kemajuan.[71]

b. Misi :

1. Menyelenggarakan kegiatan dakwah pendidikan dan pembelajaran Al qur'an dan materi ilmu – ilmu Islam dengan mengikuti kaidah para salaf yang ber-Akidah lurus serta berprinsip pada Ahlussunnah Wal Jama'ah.
2. Melaksanakan semua aspek kegiatan pendidikan dan pembelajaran dengan menerapkan manajemen modern, berorientasi pada kemajuan dan menggunakan teknologi terkini.
3. Mencetak SDM yang berkualitas dan berkompetensi tinggi yang mempunyai karakter dasar akidahnya lurus, ibadahnya benar dan berakhlak shalih dengan dasar penguasaan pada Al qur'an, ilmu – ilmu Islam serta ilmu – ilmu actual
4. Menjadi pusat sarana riset, penelitian dan pengembangan sistem pembelajaran Al qur'an.[72]

3. Lokasi Lembaga Griya Al qur'an

Lokasi Lembaga Griya Al qur'an berada di:

1. Delta Tama VII No. 9 Komplek Deltasari Baru, Waru, sidoarjo

[71] Dokumen Griya Al qur'an
[72] Dokumen Griya Al qur'an

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Jl. Dinoyo No. 57 Surabaya (pusat)
3. Ruko Puri Indah No.6 Cemengkalang Sidoarjo
4. Jl. Kalimantan No. 11 Madiun.
5. Jl. Prapatan raya No. 18 Tegal parang, Mampang prapatan-Jakarta selatan
6. Jl. Jati asih No. Bekasi
7. Jl. Taman setia budi 2 Medan.
8. Jl. Panjaitan No. Malang.

Lokasi Training Centre Griya Al qur'an :

1. Jl. Teluk Buli I No. 13-14 Surabaya
2. Jl. Taman setia budi 2 Medan
3. Jl. Prapatan raya No. 18 Tegal parang, Mampang prapatan-Jakarta selatan[73]

4. Program-program Griya Al qur'an

Sacara umum ada 3 program utama yang dilaksanakan di Griya Al qur'an, yakni program dasar tartil, program tahfidzul Qur'an, dan program Training Centre.[74]

1. Program dasar tartil

Materi utama di Griya Al qur'an adalah pembelajaran Al qur'an secara bertahap mulai dari pelajaran membaca, ilmu tajwid, gharib, makhorijul huruf,

[73] Hasil wawancara dengan Ust. Khoirul Huda pada tgl 21 Mei 2012
[74] Hasil wawancara dengan Ust. Khoirul Huda pada tgl 21 Mei 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan ulumul Qur'an. Saat ini yang menjadi program unggulan adalah pembelajaran tingkat dasar sebagai pengantar bagi mereka yang belum bisa membaca Al qur'an, dan bimbingan tilawah agar siswa dapat membaca secara tartil. Terkait dengan segmen siswa yang mayoritas berusia 20 tahun ke atas yang basisnya masyarakat perkotaan modern, metode pembelajaran yang dilaksanakan Alhamdulillah terbukti sangat efektif dan sesuai dengan golongan umur tersebut. Hal ini karena proses pembelajaran menekankan pada aspek praktek yang berulang – ulang (*muroja'ah*) serta pemahaman teori. Materi belajar siswa dibagi menjadi 2 tahapan/tingkatan program dengan masing-masing jenjang, yaitu:

Table I. Tabel Program Pembelajaran Dasar dan Tartil di Griya Al qur'an[75]

Program	Jenjang
Persiapan	Dasar 1
	Dasar 2
	Dasar 3
Lanjut	Tartil 1A
	Tartil 1B
	Tartil 2

[75] Dokumen Griya Al qur'an

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di setiap tingkat mulai dasar 2, siswa sudah diperkenalkan dengan penguasaan kelancaran tilawah dan hafalan Al qur'an dimulai dari surah – surah pendek di Juz 'Amma. Oleh karena itu, selain materi inti juga diajarkan materi tambahan.

Direktorat pengajaran saat ini juga sedang merintis sebuah metode baru yang nantinya akan menjadi metode baku, dengan model sistematika standar mulai dari level dasar hingga level lanjut yang berorientasi utama pada hafalan Al qur'an dengan memakai acuan mushaf Rosm. Perlu diketahui bahwa hingga saat ini di Indonesia banyak beredar mushaf dengan metode penulisan yang bervariasi. Griya Al qur'an memakai pendekatan standarisasi berdasarkan mushaf rosm utsmani yang banyak dipakai negara negara Timur Tengah, dan hal ini masih belum banyak dipakai di lembaga-lembaga pembelajaran Al qur'an lain di Indonesia.[76]

b. Program tahfidzul Qur'an

Sesudah siswa mampu membaca Al qur'an dengan baik dan benar, maka program selanjutnya yang dicanangkan oleh Griya Al qur'an adalah program tahfidzul Qur'an atau program menghafal Al qur'an. Hal ini amat penting mengingat begitu besarnya penghargaan yang diberikan oleh agama islam bagi pemeluknya yang hafal terhadap kitab sucinya.

[76] Hasil wawancara dengan Ust. Khoirul Huda pada tgl 21 Mei 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Program Training Centre

Selain dua program di atas, ada pula program utama yang tidak kalah penting, yakni Training Centre. Program ini ditujukan untuk merekrut calon guru-guru Al qur'an serta memberikan pembinaaan secara kontinyu dan berkala bagi semua guru Al qur'an yang ada di lingkup Griya Al qur'an.

5. Keadaan siswa, guru, dan karyawan Griya Al qur'an

Berdasarkan dokumen yang kami peroleh, disebutkan bahwa sampai dengan bulan Juli 2012 Griya Al qur'an membina ± 900 siswa atau peserta didik yang terdiri dari berbagai macam latar belakang, mulai dari mahasiswa, karyawan, pengusaha, dan ibu-ibu rumah tangga.[77]

Berdasarkan dokumen pula, kami memperoleh informasi bahwa saat ini Griya Al qur'an memiliki 46 staf dan karyawan yang 22 diantaranya merupakan guru atau staf pengajar. Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai staf dan karyawan yang ada di Griya Al qur'an kami sajikan table sebagai berikut :

Tabel II. Table Data Karyawan dan Staf Griya Al qur'an [78]

No	Nama	Jabatan	Pendidikan

[77] Dokumen Griya Al qur'an
[78] Dokumen Griya Al qur'an

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			Terakhir
1	Khoirul Huda	Direktur	S1
2	Imam Masruri, S.Th.I	Direktur Kurikulum	S1
3	Harun Andre Kurniawan	Staff Ahli Pengembangan	S1
4	Abdul Hadi	Plt. Manajer Cabang Dinoyo	SMU
5	Achmad Aziz Sulthon, S.Pd.I	Manager Training Centre	S1
6	Edi Harianto	Bendahara	SMU
7	Imam Wahyudi, S.Th.I	Humas & Kemitraan	S1
8	Nasrul Umam	IT Support	S1
9	M. Busriyadi	Adminitrasi & Bendahara II	SMA
10	M. Nidhomuddin	Pengembangan Usaha	S1
11	Saiful Ali	Pengajar	S1
12	Fathur Rozi	Pengajar	S1
13	Ahmad Syahrul S.Hi	Pengajar	S1
14	Syarifuddin, S.Th.I	Pengajar	S1
15	Hafid	Pengajar	SMU
16	Abd. Mas'ud	Pengajar	SMU
17	Indatul Ghoniyah, Ss.	Pengajar	S1
18	Zeni Rahmawati S.Si	Pengajar	S1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

19	Ema Muftima M.Pd.I	Pengajar	S2
20	Lilik Chabibah	Pengajar	SMU
21	Lina Rosyidah	Pengajar	S1
22	M. Nafi'	Security	SMU
23	Nuril Abdillah	OB	SMU
24	M. Abdul Halim	Manager Cabang Puri Indah	S1
25	Imam Masyhuri	Staff	S1
26	Abdur Rohim	Staff	SMU
27	Muhfid Zawawi	Pengajar	SMU
28	Ana Asiatin	Pengajar	SMU
29	Imroatul Hidayah	Pengajar	S1
30	Abdur Rohem	Pengajar	S1
31	Juriyat	Security	SMU
32	Bustomi Romi	OB	SMU
33	Achmad Farid	Manager Cabang Jakarta	SMU
34	Achmad Mudzakir	Pengajar Cabang Jakarta	S1
35	Muhammad Naf'an Dawam	Pengajar Cabang Jakarta	S1
36	Muhammad Ajie Febrianto	Staff Admin Cabang Madiun	D3
37	Bonandi	PLt. Manager Cabang	SMU

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Madiun	
38	Arif Budi Nurrofiq	Pengajar	S1
39	Yusuf Efendi	Staff Administrasi Cabang Madiun	SMU
40	Sugeng Bektiadi	Pengajar	S1
41	Muhtar Zahrou	Pengajar	S1
42	Ar Rohmatin	Pengajar	SMU
43	Mi`rojul Hasanah	Pengajar	SMU
44	Nur Intansari	Pengajar	S1
45	Isyaful Qulub	Pengajar	S1

Dari data tabel di atas, dapat kita simpulkan bahwa sebagian besar staf dan karyawan Griya Al qur'an berpendidikan S1 dan sebagian lagi sedang menempuh pendidikan S2. Hal ini menunjukkan betapa griya Al qur'an menerapkan standart kompetensi yang cukup tinggi dalam rekrutmen staf dan karyawan.

6. Struktur Organisasi Griya Al qur'an

Struktur organisasi adalah suatu hal yang memegang peranan penting dalam mewujudkan tata kerja maupun dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan. Bentuk struktur organisasi yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

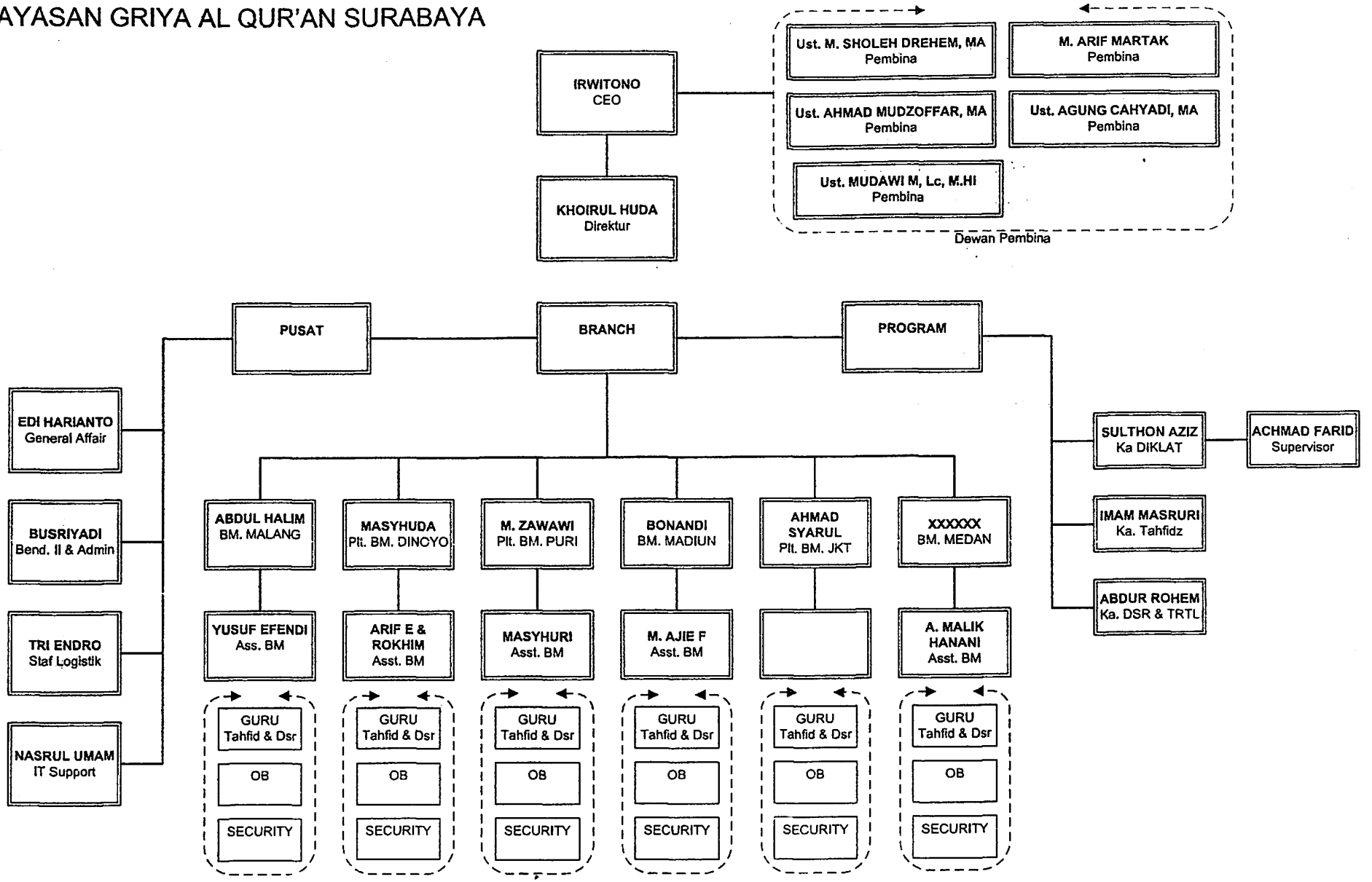
Aditerapkan di Yayasan Griya Al qur'an adalah organisasi garis. Organisasi garis adalah suatu bentuk organisasi dimana pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal. Dalam organisasi ini seseorang atau bawahan hanya bertanggung jawab kepada satu orang atasan saja. Artinya segala komando atau perintah dan pengawasan berada pada satu tangan yaitu langsung dari ketua. Tetapi ketua dalam mengambil kebijakan dibantu oleh para kepala bagian yang membidanginya.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi Griya Al qur'an kami sajikan sebagai berikut :[79]

[79] Dokumen Griya Al qur'an

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

STRUKTUR ORGANISASI
YAYASAN GRIYA AL QUR'AN SURABAYA



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Hasil penelitian dan pembahasan

1. Manajemen Training Centre di Griya Al qur'an Surabaya

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, Untuk mewujudkan proses pembelajaran membaca dan menghafal Al qur'an yang baik, maka dalam perjalanannya Griya Al qur'an Surabaya membutuhkan guru-guru Al qur'an yang profesional dibidangnya. Dan salah satu program yang dicanangkan pihak menejemen untuk mencetak tenaga-tenaga pengajar Al qur'an yang profesional adalah dengan mendirikan pusat pelatihan atau yang lebih dikenal dengan istilah Training Centre pada awal januari 2011.

Di dalam Training Centre para calon guru Al qur'an yang akan mengajar di Griya Al qur'an Surabaya dikumpulkan dalam sebuah asrama dan dididik selama 6 bulan oleh tim instruktur yang telah dibentuk. Para calon guru akan mendapatkan materi-materi seputar ilmu pendidikan mulai dari teknik dan strategi pembelajaran, evaluasi pembelajaran, penguasaan materi dan kurikulum pembelajaran, psikologi pembelajaran, hingga *micro theacing*. Dari program inilah diharapkan mampu memunculkan tenaga-tenaga pengajar yang profesional dibidang pembelajaran Al qur'an.[80]

Untuk lebih jelas mengenai manajemen Training Centre yang ada di Griya Al qur'an Surabaya, berikut kami jabarkan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengwasan Training Centre yang ada di Griya Al qur'an Surabaya.

---

[80] Hasil wawancara dengan Ust. Aziz Sulthon pada tgl 7 Juni 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Perencanaan Training Centre

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain tak akan dapat berjalan.[81]

Perencanaan terdiri dari dua elemen penting, yaitu sasaran (*goals*) dan rencana itu sendiri (*plan*). Maka dari itu untuk mendiskripsikan proses perencanaan Training Centre yang ada di Griya Al qur'an Surabaya, maka perlu kami jabarkan sasaran yang ingin dicapai dan rencana yang telah disusun oleh pihak menejemen Griya Al qur'an Surabaya.

a) Sasaran

Sasaran adalah hal yang ingin dicapai oleh individu, grup, atau seluruh organisasi. Sasaran sering pula disebut tujuan. Sasaran memandu manajemen membuat keputusan dan membuat kriteria untuk mengukur suatu pekerjaan.[82]

Sasaran atau yang ingin dicapai dalam perencanaan Training Centre di Griya Al qur'an Surabaya adalah :

1) Mencetak guru Al qur'an yang memiliki kepribadian islami yang meliputi :

[81] http://id.wikipedia.org/wiki/Perencanaan
[82] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Kokoh aqidahnya.
  - Bertauhid dan mengimani rukun iman dengan pemahaman yang benar.
  - Komitmen dengan ajaran Islam dan tidak mencampur dengan ajaran agama lain.
  - Menjauhi dosa-dosa besar dan *wara'* terhadap dosa-dosa kecil.
  - Selamat dari pemikiran-pemikiran yang menyimpang dari ajaran Islam.
- Benar ibadahnya.
  - Melaksanakan rukun islam dengan benar dan semangat.
  - Melaksanakan semua aktivitas harian dalam kerangka ibadah.
  - Menjadikan Nabi S.A.W sebagai acuan utamanya dalam beribadah.
- Baik Akhlaknya.
  - Akhlak terhadap Allah dan Rasul-Nya *Shallallahu 'alaihi wa sallam.*
  - Akhlak terhadap dirinya sendiri.
  - Akhlak terhadap lingkungan di sekitarnya

2) Mencetak guru Al qur'an yang memiliki kompetensi untuk mengajar Al qur'an. Kompetensi tersebut meliputi :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Paham dan mampu membaca Al qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah tajwid.
- Paham dan mampu mengajarkan Al qur'an dengan menggunakan buku Griya Al qur'an dengan baik.
- Mampu menambah hafalan Al qur'an 1 juz per bulan.
- Mampu membaca Al qur'an *bit taghanni*, khususnya lagu Rost.

3) Mencetak guru Al qur'an yang siap ditugaskan mengajar Al qur'an di berbagai cabang Griya Al qur'an.[83]

b) Rencana

Rencana atau *plan* adalah dokumen yang digunakan sebagai skema untuk mencapai tujuan. Rencana biasanya mencakup alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan-tindakan penting lainnya.[84]

Berdasarkan data yang kami peroleh mengenai konsep Training Centre yang telah disusun oleh pihak manajemen Griya Al qur'an, disebutkan bahwa untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan di atas, maka program pelatihan yang akan dilaksanakan berjalan dalam kurun waktu 6 bulan yang terdiri dari 3 bulan proses pembinaan di kelas dan asrama, sedangkan 3 bulan berikutnya di fokuskan pada program magang atau praktikum.

---

[83] Dokumen Griya Al qur'an
[84] http://id.wikipedia.org/wiki/Perencanaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam dokumen tersebut pula disampaikan mengenai kurikulum yang telah disusun secara rapi, serta memuat daftar Pembina atau instruktur yang akan membimbing peserta Training Centre. *(selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran dokumen konsep Training Centre)*[85].

Berdasarkan hasil wawancara kami dengan direktur griya Al qur'an, kami dapatkan informasi bahwa, untuk pendanaan kegiatan di Training Centre pihak manajemen Griya Al qur'an bekerjasama dengan yayasan Ibadur Rahman yang brasal dari Arab Saudi. Bentuk kerjasama tersebut diwujudkan dalam bentuk komitmen yayasan Ibadur Rahman dalam menanggung semua biaya operasional kegiatan Training Centre.

> "Untuk mesukseskan program Training Centre, kami menjalin kerjasama dengan yayasan Ibadur Rahman yang ada di Arab Saudi. Semua biaya operasional kegiatan Training Centre ditanggung pihak yayasan Ibadur Rahman"[86]

b. Pengorganisasian Training Centre

Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus

[85] Dokumen Griya Al qur'an
[86] Hasil wawancara dengan Ust. Khoirul Huda pada tgl 21 Mei 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana keputusan harus diambil [87].

Dalam konteks Training Centre yang ada di Griya, telah disusun pula struktur organisasi yang bertanggung jawab menjalankan roda organisasi Training Centre agar mampu berjalan efektif dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan norganisasai. Dalam struktur kelembagaan Griya Al qur'an Surabaya, Training Centre Griya Al qur'an Surabaya berada dipimpin oleh Ust. Aziz Sulthan sebagai General Manager Training Centre. Untuk lebih jelas mangenai struktur organisasi Training Centre dapat kita jabarkan sebagai berikut :[88]

- General Manajer : Ust. Aziz Sulthon
- Manajer kesiswaan : Ust. Harun Andre Kurniawan
- Manajer kurikulum : Ust. Ahmad Farid
- Manajer asrama : Ust. Tri Endro
- Manajer pembinaan imam masjid : Ust. Ali Ridho

c. Pelaksanaan Training Centre

Sesudah tahap perencanaan dan struktur organisasi terbentuk, maka tahap selanjutnya dalam proses manajemen Training Centre adalah proses pelaksanaan atau *actuating*. Dalam hal ini akan kami jelaskan mulai dari

[87] http://id.wikipedia.org/wiki/Perencanaan
[88] Hasil wawancara dengan Ust. Aziz Sulthon pada tgl 7 Juni 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses perekrutan peserta pelatihan, proses pelatihan dan evaluasi hasil pelatihan.

1) Proses perekrutan peserta training

Proses rekrutmen peserta Training Centre dengan cara seleksi calon peserta yang telah yang telah memenuhi kualifikasi yang telah di tetapkan manajemen. Kualifikasi tersebut yakni :

- Muslim/Muslimah
- Pendidikan minimal SMU diutamakan S1
- Hafal Al qur'an minimal 15 Juz dan sanggup meneruskan
- Tidak punya keterikatan dengan lembaga lain
- Sanggup tinggal di asrama [89].

Para calon peserta Training Centre yang memenuhi kualifikasi di atas kemudian diseleksi melalui serangkaian ujian yang meliputi :

- Ujian kelancaran hafalan Al qur'an
- Ujian materi-materi keislaman
- Ujian materi pengetahuan umum

> "Untuk menjadi peserta Training Centre, para calon peserta yang memenuhi kualifikasi diseleksi melalui ujian seleksi yang meliputi ujian kelancaran hafalan Al qur'an, ujian materi-materi keislaman, serta materi pengetahuan umum"[90]

Setelah menjalani serangkaian ujian seleksi, para calon peserta Training Centre yang dinyatakan lulus dan pihak manajemen Training

[89] Dokumen Griya Al qur'an
[90] Hasil wawancara dengan Ust. Aziz Sulthon pada tgl 7 Juni 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Centre akan melakukan penanda tanganan surat perjanjian ikatan pendidikan dan pelatihan yang akan dijadikan acuan atau landasan hukum dalam pelaksanaan program pelatihan yang akan dijalani. (Contoh draf surat perjanjian ikatan pendidikan dan pelatihan dapat dilihat di lampiran)

2) Proses pelatihan peserta Training Centre

Sesuai surat perjanjian ikatan pendidikan dan pelatihan yang telah ditanda tangani, program pelatihan yang dijalani oleh peserta didik Training Centre berlangsung selama kurun waktu 6 (enam) bulan, yang meliputi tiga bulan proses pembinaan di kelas atau di asrama dan tiga bulan magang di Griya Al qur'an.

Sebagai bentuk penghargaan bagi peserta yang lolos seleksi menjadi peserta Training Centre, selama proses pelatihan para peserta Training Centre mendapatkan uang saku sebesar Rp. 500 ribu sesuai dengan isi surat perjanjian ikatan pendidikan dan pelatihan [91]

Selama menjalani proses pelatihan, peserta didik Training Centre akan memperoleh materi-materi pelajaran yang telah disusun dalam kurikulum pembelajaran. Kurikulum pelajaran disusun dengan mengacu pada capaian kualifikasi lulusan. Ada yang terkait aspek Aqidah, Fikih,

[91] Dokumen Griya Al qur'an

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nahwu-Sharaf, Metode pengajaran Al qur'an, *Taghanni*, Komunikasi, komputer dan manajemen masjid [92].

a. Aqidah :

- *Manhaj ahlus sunnah wal jama'ah.*
- Karakteristik *ahlus Sunnah wal jama'ah*
- Makna dan Kandungan 2 Kalimah syahadat
- Syarat-syarat diterimanya 2 kalimah syahadat
- Perkara-perkara yang membatalkan syahadat
- Kewajiban muslim akan Rasulullah
- *Syumuliatul Islam*
- Karakteristik *Dinul* Islam
- *Ghazwul Fikri*
- *Syarah Arkanul Iman* (1-3)

b. Fikih:

- Fikih Dakwah *wal muwazanah*
- Fikih *Ikhtilaf*
- Fikih praktis imam masjid
- *Qowa'id Ushul Fiqh wal fiqhiyyah* (1-3)
- Fikih *Mu'amalatur rijal wan nisa'*
- Fikih *Thaharah*

[92] Dokumen Griya Al qur'an

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Fikih Sholat-1 (Syarat dan rukun)
- Fikih Sholat-2 (*Nawafil*)
- Fikih Sholat-3 (*Jama'ah, I'dain wal Jum'ah*)
- Fikih Masjid.

c. Manajemen masjid:

- Manajemen organisasi + observasi
- Manajemen program + observasi
- Manajemen fund raising + observasi
- Manajemen Remas + observasi
- Manajemen keuangan + observasi
- Manajemen TPA + Observasi

d. Nahwu Sharaf

e. Metode pengajaran Al qur'an :

- Dasar
- Tartil
- Tahfidz

f. Taghanni

- *Fashohah*
- Irama
- Lagu

g. Komunikasi efektif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam menyampaikan materi-materi seperti tersebut di atas, ada beberapa metode yang digunakan yakni [93]:

a. *Talaqqi* Al qur'an.
   - Adalah metode belajar mengajar dengan sistem tatap muka langsung (face to face) antara siswa dan pengajar. Pembelajaran bersifat bersifat prifat (setoran) dan kolektif (*fashohah*).
   - Materi : Setoran hafalan+Fashohah.
b. *Halaqah Ilmiyyah.*
   - Adalah metode belajar mengajar dengan sistem kajian kelompok kecil (*small group education*) dengan membahas materi tertentu dilanjutkan dengan diskusi dan penugasan. Pembelajaran bersifat klasikal dengan 1 kelompok berisi 10-15 peserta.
   - Materi : Aqidah, fikih.
c. Pelatihan / Training
   - Adalah metode belajar mengajar dengan sistem ceramah, pemberian contoh dan praktek langsung dari contoh oleh peserta.
   - Materi: Manajemen masjid, Nahwu Sharaf, Metode pengajaran Al qur'an, *Taghanni* dan Komunikasi efektif
d. Observasi
e. Work shop.

[93] Dokumen Griya Al qur'an

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Magang [94].

3) Program pasca pelatihan

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa peserta Training Centre akan menjalani program pembinaan selama kurun waktu enam bulan yang terdiri dari 3 bulan proses pembinaan di kelas atau di asrama, dan praktikum mengajar atau magang selama 3 bulan di Griya Al qur'an.

Dalam program magang ini, para peserta Training Centre dituntut untuk mengaplikasikan apa yang telah diperoleh selama menjalani pembinaan 3 bulan di kelas. Dengan demikian, diharapkan para peserta Training Centre tidak hanya cakap dalam hal terori, namun lebih dari pada itu mereka mampu memahami dan mengetahui kondisi riil di lapangan sebelum mereka menjadi guru tetap di Griya Al qur'an.

Dalam program magang ini, para peserta Training Centre tetap dalam pengawasan dan supervisi dari manajemen Training Centre sebagai bentuk pendampingan dan bimbingan sekaligus sebagai sarana evaluasi hasil belajar peserta Training Centre di kelas.

> "Selama magang berlangsung, peserta Training Centre masih dalam ruang lingkup pengawasan kami. Hal ini kami lakukan sekaligus sebagai bahan evaluasi keberhasilan pelaksanaan program Training Centre"[95]

d. Pengawasan Training Centre

---

[94] Dokumen Griya Al qur'an

[95] Hasil wawancara dengan Ust. Aziz Sulthon pada tgl 7 Juni 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk memastikan jalannya program pelatihan yang dijalankan Training Centre Griya Al qur'an Surabaya berjalan dengan baik, maka setiap komponen yang terlibat dalam kepengurusan organisasi Training Centre mulai dari General Manager sampai dengan manager kesiswaan melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Selain rutin mengadakan supervisi secara berkala, para pihak yang terlibat dalam kepengurusan organisasi Training Centre senantiasa mengadakan rapat mingguan sebagai ajang evaluasi program pelatihan. Dan tidak jarang pula di adakan rapat secara insidentil guna memecahkan suatu persoalan yang muncul dan perlu penanganan mendadak.

> "Kami rutin mengadakan rapat secara berkala, baik berupa rapat mingguan pada hari sabtu maupun rapat bulanan pada awal bulan. Hal ini kami jadikan sebagai ajang evaluasi sekaligus memecahkan permasalahan-permasalahan yang muncul selama pelatihan berlangsung"[96]

2. Profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya

Para guru memang dituntut untuk profesional sehingga akan semakin berat tugas guru dalam mengajar, untuk itu diperlukan keahlian sesuai dengan bidangnya. Karena zaman selalu mengalami perubahan kearah kemajuan yang lebih baik. Secara kualitatif guru harus meningkatkan profesionalitas dan keterampilan dalam bidang pendidikan khususnya dalam pengetahuan dan wawasan yang luas dan mendalam.

---

[96] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an cukup baik hal ini bisa dilihat dari 4 kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagaimana yang ditetapkan oleh Undang-undang No. 19 tahun 2005 tentang guru dan dosen diatur melalui peraturan menteri pensisikan nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru. Di bawah ini peneliti akan membahas tentang profesionalitas guru di Griya Al qur'an sesuai dengan data lapangan yang diperoleh oleh peneliti dengan mengacu pada 4 kompetensi seperti tersebut di atas.

a. Kompetensi Pedagogis

Sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan No. 16 tahun 2001 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru bahwa ada sepuluh kompetensi inti yang harus dimiliki oleh guru yang terkait dengan standar kompetensi pedagogis. Demikian juga dengan guru di Griya Al qur'an menerapkan sepuluh kompetensi inti itu dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam penguasaan karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, kultural, emosional dan intelektual guru Griya Al qur'an sangat menguasai, hal ini disebabkan karena setiap peserta didik yang mendaftar ke Griya Al qur'an harus mengisi form biodata secara lengkap yang memang yang dirancang khusus oleh Manajer Griya Al qur'an untuk mengetahui secara detail tentang *curriculum vitae* peserta didik. Dari form yang sudah diisi oleh peserta didik, guru di Griya Al qur'an mencoba untuk menganalisis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemudian baru dilanjutkan wawancara pribadi dengan peserta didik untuk mengetahui lebih dalam tentang pribadi peserta didik dengan mengacu pada CV yang sudah dibuat. Dari sini guru dapat mengetahui secara detail dan menyeluruh tentang peserta didik dari berbagai aspek. Hal ini penting dalam membantu guru dalam proses pembelajaran khususnya dalam memberikan perlakuan kepada masing-masing peserta didik. Selain itu guru di Griya Al qur'an juga memiliki kemampuan dalam menguasai teori-teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses belajar dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilainan dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

> "Kompetensi pedagogik guru di sisni cukup baik, setidaknya dari sepuluh indikator kompetensi pedagogik yang anda sebut sudah mampu dimiliki" [97]

[97] Hasil wawancara dengan Ust. Khorul Huda pada tgl 11 Juni 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk memperkuat apa yang telah disampaikan Ust. Khoirul Huda mengenai kompetensi pedagogis guru Al qur'an yang ada di Griya Al qur'an Surabaya, penulis melakukan wawancara dengan salah satu guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya, yakni Ust. Fathur Rozi. Dari hasil wawancara tersebut kami dapat menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru Al qur'an Griya Al qur'an Surabaya sudah cukup baik.

> "Mengenai kompetensi pedagogik guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya, menurut saya sudah cukup baik. Di Griya Al qur'an Surabaya, para guru sudah mampu berkomunikasi dengan pesrta didik dengan baik, disamping itu saya melihat kalau para guru di sini sudah mampu memanfaatkan teknologi informasi yang ada disini untuk kepentingan pembelajaran, contohnya *LCD Proyektor*"[98]

b. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional sebagaimana yang diamanatkan oleh peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan terkait penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diasuh secara luas dan mendalam, sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau ketrampilan secara optimal. Untuk kompetensi professional ini guru Griya Al qur'an sangat mumpuni. Karena alat utama yang dijadikan standart dalam komptensi guru adalah hafalan Al qur'an dan wawasan tentang

[98] Hasil wawancara dengan Ust. Fathur Rozi pada tgl 15 Juni 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keislaman. Guru yang diterima di Griya Al qur'an minimal harus mempunyai hafalan 15 juz. Hafalan 15 juz akan terus ditingkatkan melalui berbagai pembinaan sehingga setiap tahunnya terus bertambah. Tidak hanya guru, staff di Griya Al qur'an juga mempunyai kewajiban menghafal Al qur'an. Untuk staf diberi kewajiban menyetor hafalan 2 Juz pertahun. Dengan kebijakan ini, atmosfer di Griya Al qur'an benar-benar nyaman sehingga orang yang belajar dan mendalami ilmu Al qur'an bisa cepat menguasai.

Kompetensi professional guru di Griya Al qur'an benar-benar sangat dijaga baik melalui pengawasan maupun pembinaan yang dilakukan secara terus menerus. Dalam 3 bulan guru di griya Al qur'an diberi pelatihan soft skill. Sedangkan untuk pengawasan di Griya Alquran diadakan evaluasi secara berkala untuk memgetahui perkembangan guru dan peserta didik melalui evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh bagian kurikulum.

> "Kemampuan professional guru Al qur'an di sini bisa dibilang cukup baik. Para guru di sini hamper semuanya telah hafal 30 juz Al qur'an dan hanya sebagian kecil saja yang belum hafal 30 juz, sehingga kemampuan mereka dalam mengajarkan Al qur'an tidak perlu diragukan lagi. Selain itu untuk mengembangkan kemampuan kami, pihak manajeman Griya Al qur'an secara berkala melakukan pelatihan" [99]

[99] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kompetensi Kepribadian

Menurut Permendiknas No. 16/2007. Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni : Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, serta menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Kompetensi kepribadian guru di Griya Al qur'an ini bisa dilihat dari bagaimana guru bisa mematuhi seluruh aturan-aturan yang ada di Griya Al qur'an seperti berakhlak, disiplin, dan tepat waktu serta berjamaah dalam shalat lima waktu. Pihak lembaga tidak segan-segan untuk menonaktifkan guru yang indisipliner dan telat dalam shalat jama'ah. Sehingga dengan berbagai macam peraturan yang dibuat oleh Griya Al quran ini benar-benar bisa menjaga kompetensi kepribadian yang dimiliki oleh Guru di Griya Al qur'an.[100]

> "Sejak awal kami di doktrin bahwa Griya Al qur'an merupakan lembaga islam yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai islam sehingga kami dituntut untuk senantiasa menampilkan sikap yang Islami dan mentaati aturan serta norma yang berlaku. Bahkan pihak manajemen tidak segan dalam memberikan sanksi keras bagi guru

[100] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang melanggar aturan atau norma agama. Intinya secara kepribadian guru-gru di sini cukup baik" [101]

d. Kompetensi Sosial

Selain untuk menjaga kompetensi professional, kepribadian dan pedagoik Guru di Griya Al qur'an, kerjasama program yang dilakukan secara terus menerus dengan lembaga lain, juga diharapkan untuk membina kompetensi sosial guru. Karena Guru professional juga harus mampu memiliki kompetensi sosial yang dapat diandalkan. Kompetensi ini nampak dalam kemampuannya untuk berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain secara efektif (rekan guru, orang tua, kepala sekolah, dan masyarakat pada umumnya).

Untuk menegtahui kompetensi sosial Guru Al- qur'an di Griya Al qur'an, kami mewawancarai salah satu guru di sana, yakni Ust. Fathur Rozi. Dari wawancara tersebut, kami dapat menyimpulkan bahwa kompetensi sosila guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya cukup baik.

"Suasana yang terbangun di Griya Al qur'an cukup nyaman. Kami di sini ibarat satu keluarga yang saling membutuhkan satu sama lain sehingga komunikasi yang terbangun di antara kita cukup baik. Kami juga rutin mengadakan acara kumpul-kumpul baik yang bersifat formal maupun non formal untuk menjaga keakraban di antara guru di sini" [102]

---

[101] Ibid.
[102] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Manajemen Training Centre dalam pengembangan profesionalitas guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya, Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen Training Centre yang ada di Griya Al qur'an sudah berjalan cukup baik. Hal ini dapat kita lihat dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontroling yang telah berjalan efektif dan efisien.
2. Profesionalitas guru Al-quran di Griya Al-quran cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari 4 kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagaimana yang ditetapkan oleh Undang-undang No. 19 tahun 2005 tentang guru dan dosen diatur melalui peraturan menteri pendidikan nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru. Ke empat kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogis, professional, kepribadian, serta kompetensi sosial.

B. SARAN- SARAN

Manajemen pendidikan yang efektif adalah satu hal yang harus kita upayakan dan tidak boleh kita abaikan begitu saja mengingat persaingan global kian terbuka. Karena itu di sini penulis ingin memberikan beberapa saran:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Pihak manajemen Griya Al qur'an hendaknya senantiasa berupaya meningkatkan kualitas manajemen pendidikan guna mempermudah pencapaian visi dan misi lembaga.
2. Hendaknya manajemen Griya Al qur'an tidak puas sampai disini dalam melangkah, diperluakan inovasi-inovasi lainnya guna pengambangan kualitas pendidikan.
3. Hendaknya manajemen Griya Al qur'an mempertahankan keberadaan Training Centre dan bahkan meningkatkatkan kualitas manajemennya dalam upaya peningkatan profesionalitas karyawan berseta guru Al qur'an di lingkup Griya Al qur'an.
4. Untuk memaksimalkan upaya peningkatan kualitas profesionalitas Guru Al qur'an di Griya Al qur'an Surabaya, hendaknya dibina hubungan dan kerjasama yang baik dengan lembaga atau komunitas lain yang kompeten dalam bidang tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Al Abrasy, M. Athiyah, 1979, *Dasar- Dasar Pokok Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang.

Arikunto, Suharsisin, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Bina Aksara.

Darajat, Zakiah, 1992 *Ilmu Pendidikan Islam,* Jakarta: Bumi Aksara.

Depag RI, 1971, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Jakarta : Depag RI.

Handoko, Hani, 1996, *Manajemen personalian dan sumber daya manusia*, Jogjakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu SP., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

http://id.wikipedia.org/wiki

http://www.kamusbesar.com

Indrakusuma, Amien Daiem, 1993, *Pengantar Ilmu Pendidikan,* Surabaya:Usaha Nasional.

Kaswan, 2011, *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*, Bandung:Alfabeta.

Manullang, Marihot, 2001, *Manajemen Personalia*, Jogjakarta: Gajah Mada

Mardalis, 1999, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta ; Bumi Aksara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Marimba, Ahmad D., 19980, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam* , Bandung: Al Maarif.

Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang:UIN Malang Press.

Musfah, Jejen, 2011, *peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar*, Jakarta: Prenada Media Group.

M., Sadirman, 1991, *Interaksi dan Motifasi Belajar*, Jakarta: Rajawali Pres.

Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurdin, Syafrudin, 2002, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat: Pers.

N. K, Roestiyah, 1986, *Masalah- Masalah Ilmu Keguruan*, Jakarta: Bina Aksara.

Payong, Marselus R., 2011, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan implementasinya,* Jakarta : PT. Indeks.

Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Tim, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta ; Bali Pustaka.

Poerwadarminto, S. Wojowasito, WJS., 1982, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris*, Bandung: Hasta.

Ranupandojo, Heidjrahman dan Husnan, Suad, 1996, *Manajemen personalia*, Jogjakarta : BPFE.

Sahertian, Piet A., dan Aleida, Ida, 1990, *Superfisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Educatio*, Surabaya: Usaha Nasional.

Saifullah, Ali, 1989, *Antara Filsafat dan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salim, Yeny, 1991, *Kamus Indonesia Kontemporer, Modern English*, Jakarta: Press.

Siagian, Sondang P., 2005 *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sirait, Justin T., 2006, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo

Sudjana, Nana, 1991, *Dasar- dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Pendidikan,* Bandung : Alfabeta

Sulistiyani, Teguh, Ambar, dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta : Graha Ilmu.

Surya, M., dkk, 2003, *Kapita Selekta Kependidikan SD*, Jakarta: Universetas Terbuka

Sutrisno, Hadi, 1991, *Metodologi Reseach II*, Yogyakarta : PPUGM.

S. Margono, 1997, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta.

Tafsir, Ahmad, 1991 *Ilmu Pendidikan Islam dalam Perspektif Islam*, Bandung: Rajawali Rusda Karya.

Tim Pembina Matakuliah Didakdik Metodik, 1981, *Kurikulum PBM*, Surabaya: IKIP Surabaya.

Undang-Undang Republik Indonesia, 2003 *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara.

Usman, Moch Zuber, 1994, *Menjadi Guru Profesional,* Bandung: Remaja Rosda Karya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id