

**PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI MA UTSMANIYYAH  
NGROTO GUBUG GROBOGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**NUR IKHSAN**

NIM: 1403036058

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2019**



## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Ikhsan

NIM : 1403036058

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA UTSMANIYAH NGROTO GUBUG GROBOGAN**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri,  
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 17 Januari 2019

Pembuat pernyataan,

**Nur Ikhsan**

NIM: 1403036058





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan  
Telp 024-7601295 Fax. 7615387

---

**PENGESAHAN**

Naskah Skripsi berikut ini:

Judul : **PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA  
UTSMANIYYAH NGROTO GUBUG  
GROBOGAN**

Nama : Nur Ikhsan  
NIM : 1403036058  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : S.1

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat  
diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam  
Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Semarang, 26 Juli 2019

**DEWAN PENGUJI**

Ketua Sidang,

Sekretaris,

**Prof. Dr.Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.**

NIP.1952081976122001

Penguji I,

**Dr. Fahrurrozi, M.Ag.**

NIP.197708162005011003

Penguji II,

**Fatkuroji, M.Pd.**

NIP.197704152007011032

Pembimbing I,

**Drs. Wahyudi, M.Pd.**

NIP.196803141995031001

Pembimbing II,

**Dr. Mustaqim, M. Pd.**

NIP.1959042419831005

**MukhamadRikza Chamami, M. Si.**

NIP.195911141994031003



## NOTA DINAS

Semarang, 17 Januari 2019

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA  
UTSMANIYYAH NGROTO GUBUG  
GROBOGAN**  
Nama : Nur Ikhsan  
NIM : 1403036058  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : S.1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Pembimbing I,

**Dr. Mustaqim, M.Pd.**  
NIP. 1959042419831005





## NOTA DINAS

Semarang, 17 Januari 2019

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MAUTSMANIYYAH NGROTO GUBUG GROBOGAN**  
Nama : Nur Ikhsan  
NIM : 1403036058  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : S.1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Pembimbing II,

**Mukhamad Rikza Chamami, M.Si.**  
NIP: 195911141994031003



## ABSTRAK

Judul : Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA  
Utsmaniyyah Ngro Gubug Grobogan

Nama : Nur Ikhsan

Nim : 1403036058

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan akibat perkembangan ilmu dan teknologi pada seluruh aspek dalam lembaga pendidikan, maka setiap lembaga pendidikan membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Seperti halnya pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah.

Untuk menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional tidaklah mudah, oleh sebab itu pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan adalah suatu keharusan. Kunci utama untuk membangun lembaga pendidikan yang bermutu adalah mempunyai pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.

Penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyejiaan data dan verifikasi data. Sumber data terdiri dari kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan MA Utsmaniyyah.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.

**Kata Kunci :** *pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan*



## **MOTTO**

**KAWULA MUNG SADERMA**

**MOBAH MOSIK KERSANING HYANGSUKMO**

( Lakukan yang kita biasa, Setelahnya serahkan kepada Tuhan )



## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/1987. Untuk Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	'
ث	s	غ	g
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	z	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	'
ص	s	ي	y
ض	d		

### Bacaan madd:

ã = a panjang

î = i panjang

û = u panjang

### Bacaan diftong:

au = اُو

ai = اِي

iy = اِي





## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan semesta alam, atas segala limpahan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya. Sehingga penulis diberikan kemampuan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi kita, beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada hamba-hamba Allah yang telah membantu dan menjadi motivasi penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan, diantaranya kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Muhibbin, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. H. Raharjo, M.Ed. St.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fahrurrozi, M.Ag., Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkhuroji, M.Pd., yang telah mengijinkan pembahasan skripsi ini.

4. Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan motivasi kepada penulis sampai skripsi ini selesai, Dr. Mustaqim, M.pd dan Muhamad Rikza Chamami, M.Si
5. Dosen Wali Studi Danusiri, M. Ag yang senantiasa membimbing penulis selama masa studi, dan segenap dosen, pegawai, serta seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
6. Kepala MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan membantu penulis dalam proses penelitian.
7. Seorang yang sangat penulis cintai dan muliakan, ibu saya ibu Sunarti dan seorang bapak yang sangat penulis hormati, sayangi, dan taati beliau bapak Subari yang tiada henti-hentinya mencurahkan doa-doa, nasihat, dukungan, pengorbanan, kelembutan dan kasih sayangnya dalam mendidik serta merawat penulis. Semoga Allah senantiasa menyayanginya sebagaimana keduanya menyayangi anak-anaknya.
8. Kepada kakak saya Amin Fajar Rohmiyatun yang senantiasa memberikan dukungan dan perhatiannya bagi penulis untuk dapat menyelesaikan studi di UIN Walisongo Semarang.
9. Dan rekan-rekan perjuangan MPI angkatan 2014 UIN Walisongo Semarang, Tim PPL SMAN Karangrayung Grobogan dan Tim

KKN Mandiri Posko 17 dan tidak lupa kepada sodara saya Istirokhah yang selalu menemani yang senantiasa mengajak dan membimbing penulis dalam kebaikan.

10. Serta berbagai pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, hanya ucapan terimakasih dari lubuk hati yang terdalam dan semoga amal serta jasa baik sahabat-sahabat akan dicatat sebagai amal kebajikan dan dibalas sesuai amal perbuatan oleh Allah SWT.

Kepada mereka semua penulis ucapkan “*Jazakumullah khoiron jaza’an kastiran*”. Penulis sadar bahwa dalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan. Maka, kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Besar harapan penulis, skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Amiin..

Semarang, 17 Januari 2019  
Penulis

**Nur Ikhsan**  
NIM. 1403036058



## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.. .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK.....	vi
TRANSLITERASI ARAB LATIN.. .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN</b>	
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Pengertian pengembangan .....	9
a. Tujuan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan .....	10
b. Manfaat pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan .....	11
c. Jenis-jenis pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.. .....	13
d. Faktor yang harus diperhatikan dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.....	14
e. Langkah-langkah pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. ....	16
f. Program pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. ....	19

B. Pengertian pendidik dan tenaga kependidikan ...	23
1. Pendidik .....	24
2. Tenaga kependidikan .....	25
3. Guru .....	27
4. Pustakawan .....	28
5. Laboran .....	32
C. Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan 34	
1. Kompetensi pedagogik.. .....	35
2. Kompetensi sosial.. .....	35
3. Kompetensi kepribadian.....	36
4. Kompetensi profesional. ....	36
D. Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah.....	37
E. Kajian Pustaka. ....	38
F. Kerangka Berfikir. ....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian. ....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian. ....	44
C. Sumber Data .....	45
D. Fokus Penelitian .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	46
F. Uji Keabsahan Data .....	49
G. Teknik Analisis Data.....	50

### **BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

A. Deskripsi Data.....	53
1. Profil MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan. ....	55
B. Deskripsi Hasil Peneliti .....	61
1. Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah .....	61

2. Langkah-Langkah Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan .....	62
3. Metode Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah .....	71
4. Faktor Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah .....	78
5. Faktor pendukung pelaksanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.....	79
6. Kompetensi yang harus dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.....	82
C. Analisis Data.....	85
D. Keterbatasan Penelitian.....	89

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran .....	93

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN I : PEDOMAN WAWANCARA.....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN II : PEDOMAN WAWANCARA.....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN III : PEDOMAN WAWANCARA.....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN IV : PEDOMAN DOKUMENTASI.....</b>	<b>119</b>
<b>LAMPIRAN V : SURAT RISET.....</b>	<b>125</b>
<b>FOTO-FOTO.....</b>	<b>127</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>138</b>





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan berbagai kemajuan dalam bidang-bidang tertentu dalam kehidupan manusia, menuntut masyarakat untuk mempersiapkan diri untuk memiliki daya saing yang penuh supaya mampu memanfaatkan peluang-peluang yang ada di lingkungan mereka. Sehingga mereka akan dapat bertahan hidup dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang akan semakin modern. Untuk mempersiapkan masyarakat yang dapat berdaya saing tinggi tentunya tidaklah mudah. Dan ini merupakan salah satu tugas dari lembaga pendidikan, yang di dalamnya mencakup Madrasah Aliyah. Setiap Madrasah Aliyah dengan segala keterbatasannya di tuntut untuk menawarkan berbagai kiat dan keterampilan yang bermanfaat yang nantinya akan membantu masyarakat dalam memasuki era globalisasi sehingga ke depannya masyarakat tidak tertinggal.

Lembaga pendidikan seperti halnya Madrasah Aliyah akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang diharapkan masyarakat apabila di dukung oleh beberapa hal seperti adanya sarana prasarana, dana dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan lembaga pendidikan saat ini maupun yang akan datang. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kinerjanya semakin baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengembangan sumber daya manusia secara makro dan pengembangan sumber daya manusia secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan secara efektif sedangkan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara mikro, yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta.<sup>1</sup>

Sementara itu, kehadiran UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional telah memberikan nuansa baru bagi dunia pendidikan di Indonesia. UU ini telah memberikan dasar hukum untuk membangun pendidikan nasional dengan menerapkan prinsip-prinsip demokrasi, desentralisasi, otonomi, keadilan, dan

---

<sup>1</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 2.

menjunjung tinggi hak asasi manusia. Begitu juga dengan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen, akan menjadi landasan yang kuat bagi peningkatan profesionalisme dan jaminan akan kesejahteraan para pendidik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Dalam upaya itulah, di perlukan sebuah kebijakan yang betul-betul berpihak, serius, penuh kearifan, dan tidak main-main di dalam pendidikan, yang dalam hal ini dapat memberikan otonomi atau keleluasaan dalam penyelenggaraannya, memberikan pada struktur anggaran, dukungan moral dan sebagainya.<sup>2</sup>

Berkenaan dengan wibawa, guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (independent), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepala sekolah. Sedangkan disiplin; dimaksudkan bahwa guru harus

---

<sup>2</sup>Hasbulloh, *kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), hlm. 4-5.

mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran.<sup>3</sup>

Mencermati tugas yang digariskan oleh Undang-undang di atas khususnya untuk pendidik dan tenaga kependidikan di satuan pendidikan sekolah, jelas bahwa ujung dari pelaksanaan tugas adalah terjadinya suatu proses pembelajaran yang berhasil. Segala aktifitas yang dilakukan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan harus mengarah pada keberhasilan pembelajaran yang dialami oleh para peserta didiknya. Berbagai bentuk pelayanan administrasi yang dilakukan oleh para administrator dilaksanakan dalam rangka menunjang kelancaran proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru; proses pengelolaan dan pengembangan serta pelayanan-pelayanan teknis lainnya yang dilakukan oleh para manajer sekolah juga harus mendorong terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas dan efektif. Lebih lagi para pendidik (guru), mereka harus mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran dengan melibatkan berbagai komponen yang akan terlibat dalamnya. Sungguh suatu tugas yang sangat berat.

---

<sup>3</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005) hlm. 37-38

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya

Madrasah Aliyah Ngroto Gubug Grobogan merupakan salah satu bagian dari institusi pendidikan yang berciri khas agama Islam dalam upaya meningkatkan pendidikannya, sesuai dengan kebijakan pemerintah berusaha untuk selalu mengembangkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki. Madrasah Aliyah bila didukung oleh sejumlah pegawai/ karyawan yang memiliki kemampuan yang profesional dan mampu mencetak generasi yang unggul dalam prestasi, terdepan dalam akhlakul karimah, dan berguna bagi sesama dengan dilandasi iman dan taqwa. Sementara itu, Madrasah Aliyah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terletak di Jl. Kauman No. 01 Ngroto Gubug Grobogan Jawa Tengah. Dengan pengembangan sumber daya manusia yang baik maka Madrasah Aliyah Utsmaniyyah mampu mencetak generasi yang unggul dalam bidang iptek dan

Imtaq yang Islami, hal ini terbukti dengan banyak peserta didik yang di terima di perguruan tinggi negeri ataupun swasta.

MA Utsmaniyyah ini merupakan pendidikan yang baru berkembang dikarenakan perkembangan zaman yang saat ini semakin maju maka dari itu pondok pesantren yang dulunya tidak ada pendidikan formal sekarang udah diadakannya pendidikan yang mengikuti perkembangan zaman.

Atas latar belakang tersebut, maka penulis akan mengadakan penelitian secara langsung di MA Utsmaniyyah yang berjudul “Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini. Permasalahan-permasalahan tersebut adalah:

1. Bagaimana pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubuk Grobogan?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubuk Grobogan?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian.

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubuk Grobogan.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubuk Grobogan.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Secara Teoritis

- 1) Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca hasil penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
- 2) Diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah yang ada untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

#### b. Secara praktis, penelitian ini berguna untuk:

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.

2) Untuk memberikan bahan kajian pemikiran di dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.



## **BAB II**

### **PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pengertian Pengembangan**

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan.

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>4</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan

---

<sup>4</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 69.

sumberdaya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Kaitannya dengan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, Islam memberikan posisi yang mulia, sehingga posisi ini menyebabkan mengapa Islam menempatkan orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan lebih tinggi derajatnya bila dibandingkan dengan lainnya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al- Mujadalah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

*"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat". (Al-Mujaadilah: 11).<sup>6</sup>*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kemampuan dalam hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.

#### **a. Tujuan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam lembaga pendidikan

---

<sup>5</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 203.

<sup>6</sup> <http://ayatalquran.net/2014/12/surah-al-mujadalah-terjemah-bahasa-indonesia/> diakses pada tanggal 27Juli 2019, jam 08:10.

mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subjek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi.

Secara lebih rinci, tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan individual (personal growth).
- 2) Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (indirect compensation).
- 3) Meningkatkan kualitas hasil (quality).
- 4) Meningkatkan produktivitas organisasi (productivity).<sup>7</sup>

#### **b. Manfaat Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pengembangan antara lain:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya

---

<sup>7</sup>Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 139-140.

pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang di dasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan

kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi<sup>8</sup>

**c. Jenis-jenis Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

- 1) Pengembangan secara informal yaitu atas keinginan sendiri usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan keinginan kerasnya untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja sumber daya manusianya semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- 2) Pengembangan secara formal yaitu sumber daya manusia ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun dilaksanakan oleh lembaga- lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan

---

<sup>8</sup> Sondang P, Siagan , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 183-184.

saat ini ataupun masa depan, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier sumber daya manusia.<sup>9</sup>

#### **d. Faktor Yang Harus Diperhatikan Dalam Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

Jenis pengembangan sumber daya manusia juga direncanakan berdasarkan informasi yang diterima dengan dianalisis lebih mendalam agar sesuai dengan kebutuhan prioritas lembaga. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu lembaga atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa jenis pengembangan sumber daya manusia ada dua yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

Dalam pelaksanaan jenis pengembangan sumber daya manusia tersebut juga perlu mempertimbangkan faktor pemetaan kebutuhan baik dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Adapun pemetaan kebutuhan yang harus dipertimbangkan antara lain:

##### 1) Faktor Internal

###### a) Misi dan Tujuan lembaga atau Organisasi

Setiap lembaga atau organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat.

---

<sup>9</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 72-73.

b) Strategi Pencapaian Tujuan

Strategi untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi pasti memiliki strategi tersendiri. Oleh sebab itu perlu ada parameter yang jelas atau diperjelas secara rinci batasan-batasannya. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi deviasi antara yang dikehendaki oleh lembaga pendidikan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada.

c) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusianya akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

2) Faktor Eksternal

Kurangnya kerjasama yang erat antara instansi atau unit terkait mengakibatkan terhambatnya pola pemetaan kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan. Kerjasama ini dibutuhkan untuk memperoleh informasi yang lengkap berkaitan dengan pengembangan itu sendiri. Menurut Notoatmodjo, sebaiknya dalam melakukan pemetaan kebutuhan pengembangan juga harus mempertimbangkan pada beberapa hal sebagai berikut:

1) Kebijakan pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui undang-undang, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri dan pejabat pemerintah dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi.

2) Sosio Budaya Masyarakat

Organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini perlu dikembangkan.

3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Organisasi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.<sup>10</sup>

**e. Langkah-langkah Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Langkah-langkah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam bukunya Sondang P. Siagian menjelaskan ada beberapa langkah dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu:

---

<sup>10</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan SDM, Cetakan ke-3*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 11-12



- 1) Penentuan kebutuhan, merupakan cara atau langkah sebelum dilakukannya pengembangan SDM, langkah ini digunakan sebagai persiapan dalam menghadapi permasalahan yang ada pada saat ini dan juga mencegah adanya masalah-masalah yang akan datang. Sedangkan sumber-sumber informasi yang dapat dimanfaatkan dalam penentuan kebutuhan pelatiha dan pengembangan SDM yaitu:
  - a) Perencanaan karier pegawai yang telah disusun sebelumnya
  - b) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan.
  - c) Catatan tentang produksi
  - d) Berbagai laporan keluhan, keselamatan kerja dan data statistik
  - e) Data mutasi pegawai
  - f) Hasil test interview
- 2) Penentuan sasaran, dalam penentuan sasaran yang dilakukan pertama kali adalah menetapkan semua sasaran gunanya untuk mengetahui sasaran tersebut ialah:
  - a) Sebagai tolak ukur kelak berhasil dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia.
  - b) Sebagai bahan dan usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program, dan metode yang akan digunakan selanjutnya. Melalui penentuan sasaran mampu mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dalam pengembangan sumber daya manusia.
- 3) Penentuan program ditentukan oleh dua faktor yaitu:

- a) Hasil analisis penentuan kebutuhan.
- b) Sasaran yang hendak dicapai.

Salah satu hal yang ingin dicapai dalam penentuan program adalah mengerjakan keterampilan tertentu pada umumnya. Misalkan berupa keterampilan baru yang belum pernah dimiliki oleh pekerja sebelumnya.

- 4) Identifikasi prinsip belajar, pada dasarnya prinsip belajar digunakan sebagai tolak ukur tercapai dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini ada lima yang dapat dijadikan tolak ukur yaitu:
  - a) Partisipasi (berbaur dengan lainnya)
  - b) Repetisi (pengulangan)
  - c) Relevansi
  - d) Pengalihan
  - e) Umpan balik (feedback)
- 5) Pelaksanaan program, pengembangan sumber daya manusia sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya akan tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar. Kemudian teknik-teknik dalam pelaksanaan program berikut ini:
  - a) pengembangan pada jabatan.
  - b) Rotasi pekerjaan.

- c) Sistem magang.
- d) Sistem ceramah.
- e) Pelatihan vestibul (pelatihan dalam bidang teknik atau cara-cara secara langsung).
- 6) Penilaian pelaksanaan program pengembangan, penilaian dapat diambil dari dua hal yaitu:
  - a. Peningkatan kemampuan dalam pelaksanaan tugas.
  - b. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.<sup>11</sup>

**f. Program Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pelatihan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan pelatihan atau pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga pendidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.<sup>12</sup>

Dalam mengembangkan tenaga profesi tenaga pendidik dan kependidikan salah satu poin yang menjadi bahan kajian

---

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), hlm, 185-191.

<sup>12</sup>Muhamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 222.

adalah perlu adanya pelatihan dan pengembangan profesi dan karir dosen. Menurut Wexley dan Yukl ada beberapa alasan yang melatar belakangi perlu adanya pelatihan dan pengembangan, antara lain:

- 1) Seleksi personal yang di lakukan oleh sebuah institusi pendidikan tidak menjamin kualitas personal tersebut.
- 2) Perkembangan kapasitas pekerjaan, baik secara teknis maupun secara praktis. Sehingga kondisi ini menuntut seorang guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuannya dalam mendidik.
- 3) Konsep manajemen meyakini bahwa pelatihan akan meningkatkan produktivitas, mengurangi absen serta meningkatkan kepuasan kinerja.<sup>13</sup>

Menurut Hartati Sukirman (2000) di tinjau dari sudut manajemen, secara umum, Proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah, yaitu:

b) Menganalisis Kebutuhan

Menganalisis Kebutuhan: Dilakukan dengan cara mengidentifikasi keterampilan kinerja, menyusun program-program yang sesuai, melaksanakan Riset, dan meningkatkan kinerja.

c) Menyusun Rancangan Instruksional

---

<sup>13</sup> Jaja Jahari, dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 41.

Menyusun Rancangan Instruksional: Rancangan Instruksional meliputi sasaran, metode instruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan, yang merupakan kurikulum bagi program pelatihan tersebut.

d) Mengesahkan Program Latihan

Mengesahkan Program Latihan: Suatu Program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.

e) Tahap Implementasi

Tahap Implementasi: Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, lokakarya, dan seminar, dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada peserta program pelatihan.

f) Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Tahap Evaluasi dan tindak lanjut: Pada tahap ini program pelatihan di nilai sejauh mana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu di evaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta tahap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.<sup>14</sup>

Tujuan yang hendak dicapai dalam program pembinaan dan pelatihan yaitu, mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>14</sup> Muhamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 223-224

Pramudya sunu mengungkapkan bahwa berdasarkan sumbernya pelatihan dapat dibedakan menjadi 3 bagian:

- 1) *In house training* (outsite training) seperti *on job training*. Kegiatan pelatihan jenis ini berupa latihan-latihan keterampilan yang di lakukan di lokasi pekerjaan. Fasilitator dan intruktur dalam pelatihan bisa dari internal atau juga mengundang oihak lain di luar perusahaan. Misalnya pelatihan intruksi kerja, rotasi jabatan, magang dan coaching.
- 2) *Eksternal* (outside training). Kegiatan training ini meliputi seluruh pelatihan keterampilan atau keahlian yang di lakukan di luar perusahaan.
- 3) *Kombinasi*. Pelatihan jenis ini memadukan antara konsep in house training dan eksternal training.<sup>15</sup>

Untuk menciptakan pelatihan dan pengeemabngan yang berorientasi pada mutu, di perlukan strategi pelatihan dan pengembangan. Goestch dan Davis (dalam Pramudya Sunu, 1999:32) merumuskan strategi pelatihan sebagai berikut:

- a) Lakukan dengan benar dari awal (do it right from the first time)
- b) Merancang dari yang kecil, buatlah sebuah pelatihan yang spesifik dan sesuai dengan tujuan yang telah di ditetapkan agar bermanfaat pada penerapan dalam kerja.

---

<sup>15</sup> Jaja Jahari, dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 41-43.

- c) Berfikir kreatif. Gunakan alat peraga dalam pelaksanaan pelatihan, misalnya penggunaan video untuk merekam mengevaluasi kinerja pelatihan.
- d) Melihat–lihat dahulu, artinya sebelum menggunakan jasa pelatihan kita sebaiknya melakukan analisis komprehensif terhadap sebuah produk pelatihan sehingga melahirkan sebuah kesimpulan apakah jasa pelatihan yang di tawarkan membawa manfaat bagi personel atau perusahaan.
- e) Preview and customize, kita harus menghindari pembelian produk pelatihan seperti video dan manual book tanpa meninjau terlebih dahulu.<sup>16</sup>

## **B. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pembahasan mengenai guru tidak terlepas dari suatu tugas yang melekat padanya. Tugas dan kewajiban ini berbeda dengan “pekerjaan” yang kebanyakan di pahami masyarakat secara umum, hal ini karena “pekerjaan guru” merupakan pekerjaan yang menuntut syarat dan kriteria tertentu yang disebut profesi. Kata profesi berasal dari bahasa Yunani “*propbaino*” yang berarti menyatakan secara publik, dan dalam bahasa Latin disebut “*profession*” yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik

---

<sup>16</sup> Jaja Jahari, dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), halm. 43-44.

yang dibuat oleh seseorang yang bermaksud menduduki jabatan publik.<sup>17</sup>

Pengertian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Sumber daya manusia pendidikan merupakan modal besar sebuah lembaga pendidikan. Sumber daya manusia pendidikan memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi. hal ini karena maju dan berkembangnya sebuah lembaga pendidikan ataupun makmur dan hancurnya sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan istilah yang diberikan pada orang atau manusia yang bekerja pada sebuah lembaga ataupun sekolah. Istilah lain yang memiliki makna serupa dengan sumber daya manusia pendidikan adalah personil, tenaga kerja, karyawan atau pekerja dan juga guru atau pendidik.

### **1. Pendidik**

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (agent of change) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia

---

<sup>17</sup> Muhamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 133.



Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasisebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitataor dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususanny, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orangorang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi pikomotorik.<sup>18</sup>

Pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas. karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (transfer of knowledge) atau penyalur ilmu pengetahuan (transmitter of knowledge) yang dikuasai kepada anak didik.<sup>19</sup>

## **2. Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apa bila merujuk kepada Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

---

<sup>18</sup> Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Tulungagung: Elkaf, 2006), hal 51.

<sup>19</sup> Muzayyin Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 118.

adalah “anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan” seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.<sup>20</sup>

Pengembangan tenaga pendidik adalah kegiatan yang dilakukan oleh Tenaga Pendidik dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan ketrampilan untuk meningkatkan mutu dalam proses belajar mengajar dan profesionalisme Tenaga Pendidik maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Tulungagung: Elkaf, 2006), hlm. 51.

<sup>21</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 77.

### 3. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>22</sup>

Profesi Menurut Glatrhorm (1991) Sebagaimana di kutip akhmad Sudrajad, (2014) secara garis besar kegiatan pengembangan profesi guru dapat di bagi ke dalam tiga jenis, yaitu:

#### a. Pengembangan Intensif

Pengembangan Intensif adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap guru yang di lakukan secara intensif berdasarkan kebutuhan guru. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik pengembangan yang di gunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, lokarkarya dan sejenisnya.

#### b. Pengembangan Kooperatif

pengembangan Kooperatif adalah suatu bentuk pengembangan guru yang di lakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama

---

<sup>22</sup> Undang-Undang RI No.14. 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm.2.

secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pembelajaran masukan saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat. teknik pengembangan yang di gunakan bisa melalui pertemuan KKG atau MGMP/MGBK. Teknik ini disebut juga dengan istilah *Colaborative Supervision*.

c. Pengembangan Mandiri

Pengembangan Mandiri adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk mengembangkan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri.<sup>23</sup>

#### 4. Pustakawan

Pengertian pustakawan menurut Undang-Undang 43 Tahun 2007 yakni seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Menilik dari definisi tersebut, pustakawan mempunyai keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh profesi di bidang lainnya.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017, hlm. 258-259

<sup>24</sup> Amanda Candra Pratiwi, *Prilaku Informasi Profesi Pustakawan*, (Vol 2 No.1 Tahun 2018), hlm. 63.

Dalam pembinaan pengembangan pustakawan perlu kita ketahui bersama bahwa pembinaan petugas perpustakaan sekolah adalah segenap usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan moral kerja petugas perpustakaan sekolah. Dengan kata lain pembinaan petugas perpustakaan sekolah mengacu pada pembinaan kemampuannya agar karirnya bertumbuh serta memiliki semangat dan kegairahannya kerja.<sup>25</sup>

Pendidikan merupakan kegiatan yang terprogram dalam waktu lama untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang terutama yang terkait dengan bidang tugasnya. Pelatihan merupakan upaya peningkatan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek kemudian magang adalah pelatihan kerja di suatu lembaga atau kantor lain dengan bimbingan pegawai senior dalam waktu tertentu.<sup>26</sup>

Sulistyo-Basuki (1992) menyatakan bahwa pustakawan masih dianggap sebagai profesi yang kurang terhormat atau kurang menjanjikan masa depan yang baik. Namun kenyataannya, profesi ini dapat menjanjikan kehidupan pustakawan yang lebih baik di masa depan karena meningkatnya kebutuhan masyarakat akan informasi dan masyarakat lebih menghargai informasi. Kondisi tersebut

---

<sup>25</sup> Andi Prastowo, *Manajemen Perpustakaan sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva Press, 2012, hlm. 365

<sup>26</sup> Lasa Hs, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2007, hlm. 44

tentunya harus dimanfaatkan dengan baik oleh pustakawan agar kariernya dapat meningkat. Ketika masyarakat sudah menghargai informasi dan menjadikan informasi sebagai kebutuhan utama, pustakawan memiliki peluang besar untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Pembinaan karier pustakawan perlu dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk:

- a. Mendayagunakan kemampuan profesional disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan dalam setiap unit organisasi perpustakaan.
- b. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia perpustakaan sesuai dengan kompetensinya yang diarahkan pada misi perpustakaan serta visi lembaga induknya
- c. Membina kemampuan, kecakapan, dan keterampilan secara efisien dan rasional sehingga potensi dan motivasi pustakawan tersalur secara objektif ke arah pencapaian tujuan organisasi di mana perpustakaan berada
- d. Menyediakan spesifikasi tugas, tanggung jawab, hak, dan wewenang kepada pustakawan secara jelas dan terdistribusi secara seimbang pada seluruh jenjang jabatan fungsional pustakawan
- e. Memberikan gambaran tentang jabatan, kedudukan, dan jalur yang mungkin dapat dilalui dan dicapai pustakawan, serta persyaratan yang harus dipenuhi guna mencapai jabatan fungsional pustakawan

- f. Memberi kesempatan kepada pustakawan untuk naik jabatan sesuai ketentuan yang berlaku
- g. Menjadi dasar bagi setiap pimpinan perpustakaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan sistem manajemen kepegawaian.
- h. Menciptakan keterpaduan yang serasi antara kemampuan, keterampilan, dan motivasi dengan jenjang penugasan agar jabatan fungsional pustakawan yang tersedia menghasilkan manfaat dan kapasitas kerja yang optimal secara profesional.

Menurut Wahid Nashihuddin dan Dwi Ridho Aulianto pengembangan karier pustakawan ini dapat dilakukan oleh pustakawan dalam kegiatan:

- a. Mengikuti pendidikan formal melalui program diploma, sarjana, magister atau doktor dalam ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi
- b. Mengikuti pendidikan dan pelatihan bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi
- c. Mengikuti seminar, lokakarya, workshop, konferensi, simposium, diskusi panel, pertemuan ilmiah dan sejenisnya
- d. Mengikuti lomba-lomba di bidang perpustakaan, seperti pustakawan berprestasi, pustakawan teladan
- e. Mengikuti salah satu organisasi atau kelembagaan bidang perpustakaan, misalnya Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI)
- f. Meningkatkan keahlian terutama bidang komputer dan bahasa Inggris.

- g. Mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih.
- h. Melakukan studi banding dan peninjauan ke perpustakaan yang sudah maju.
- i. Meningkatkan semangat dan motivasi kerja pustakawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan pengguna, serta.
- j. Membuat karya tulis dalam bidang kepastakawanan.

Peningkatan kompetensi dan profesionalisme kerja merupakan suatu tuntutan yang harus dilakukan oleh pustakawan di perpustakaan khusus agar mampu berkompetisi dan berdaya saing dengan profesi informasi yang lain. Pustakawan sebagai “mesin utama” perpustakaan diharapkan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan layanan perpustakaan dan mendukung pencapaian misi lembaga induknya.<sup>27</sup>

## **5. Laboran**

### **a. Pengertian Laboran**

Laboran adalah orang yang bertugas membantu aktivitas mahasiswa atau dosen di laboratorium dalam melakukan suatu kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

---

<sup>27</sup>Wahid Nashihuddin dan Dwi Ridho Aulianto, “*Strategi Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Pustakawan di Perpustakaan khusus*”, J. Perpus. Pert. Vol. 24 No. 2 Oktober 2015: 51-58, Jurnal, (Jakarta: J. Perpus. Pert, 2015), hlm. 55-56.



b. Pengembangan Laboran.

Strategi adalah cara mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, yang merupakan sebuah rencana permanen untuk sebuah kegiatan.

Akar dari konsep strategi berasal dari konsep militer di Cina yang dipelopori oleh ahli strategi bernama Sun Tzu. Penyusunan strategi ditentukan oleh misi yang komprehensif dan tegas, keberhati-hatian dalam menilai lingkungan eksternal serta keterbukaan organisasi dalam menyadari kekuatan dan kelemahannya.

Manajemen kinerja merupakan sebuah sistem, karenanya ia harus berhubungan dengan bagian-bagian lain dari suatu sistem yang lebih luas fungsinya pada organisasi. Sistem tersebut menerima input dan melalui serangkaian proses, mengubah input menjadi output produk, jasa, ataupun informasi. Menurut Dessler (2003), definisi manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan yang mendukung tujuan strategis perusahaan. Menurut Noe et al., ada tiga bagian penting dari manajemen kinerja yang harus jadi perhatian, yaitu:

- 1) Mendefinisikan kinerja.
- 2) Mengukur kinerja.
- 3) Memberikan umpan balik informasi kinerja.

Manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi promosi, mutasi dan evaluasi, sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan. Manajemen kinerja juga dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan karier dan pengembangan pribadi karyawan. Menurut Ma'arif & Kartika (2012), manajemen kinerja merupakan suatu proses yang terpadu, karena proses tersebut mengupayakan agar para karyawan menjadi seperti berikut:

- 1) Sadar akan apa yang diharapkan dari mereka dan sumbangan apa yang seharusnya diberikan kepada organisasi.
- 2) Ikut terlibat dalam setiap keputusan dalam menetapkan sasaran organisasi.
- 3) Memperoleh kesempatan mengembangkan diri melalui pelatihan secara berkala dan terus menerus.
- 4) Memahami kinerjanya, sehingga apabila dilakukan penilaian akan mendapatkan umpan balik yang menggambarkan sejauh mana mereka telah berhasil.
- 5) Memperoleh kesempatan menerima penghargaan dan kompensasi yang adil dan objektif.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Faisal Ali Ahmad, Pengembangan Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Institut Pertanian Bogor, Jurnal, (Bogor: SEKOLAH PASCASARJANA INSTITUT PERTANIAN BOGOR), hlm. 5-6.

### **C. Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Dalam kamus bahasa Inonesia (KBBI) dijelaskan bahwa kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan untuk suatu hal. Kompetensi di definisikan sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan di kuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sedangkan profesional di definisikan sebagai pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yan memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Oleh karena itu, profesionalisme memiliki pengertian sikap seseorang yang menjunjung tinggi nilai profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Agar bisa menjalankan peran dan fungsi nya dengan baik, maka seorang tenaga pendidik harus meiliki beberapa kompetensi. Peraturan pemerintah No.19 tahun 2005 menjelaskan bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian, secara lebih rinci kompetensi tersebut di jelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik, merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendidik di lingkungan sekolah. Kompetensi ini meliputi:
  - a. Kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar.

- b. Kemampuan guru dalam melakukan inovasi pembelajaran.
  - c. Kemampuan guru dalam menggali dan mengembangkan sumber belajar.
  - d. Kemampuan guru menentukan dan menggunakan metode dan strategi dalam pembelajaran.
  - e. Kemampuan guru dalam melakukan penilaian secara objektif dan berbasis nilai.
2. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan tenaga pendidik dalam memainkan perannya sebagai anggota dan bagian dalam sistem sosial kemasyarakatan. Kompetensi ini meliputi:
- a. Bersifat inklusif dan menerima perbedaan sebagai suatu keragaman dalam suatu bangsa.
  - b. Membangun komunikasi yang berbasis nilai yang simpatik sehingga tercipta kondisi sosial yang harmonis baik antar guru dengan guru, guru dengan murid, maupun dalam lingkungan yang luas di masyarakat.
  - c. Mampu menjalin kerjasama yang solid dalam melaksanakan tugas bersama.
3. Kompetensi kepribadian, merupakan karakter utuh yang dimiliki oleh seseorang tenaga pendidik sebagai sosok suatu khasanah yang menjadi model peserta didik, guru dan masyarakat. Kompetensi ini meliputi, Karakter guru yang sidik (jujur dan memiliki integritas) tablig (agen perubahan menuju masyarakat madani), amanah (memiliki kredibilitas dalam

melaksanakan tugas dan kewajibanya), fathonah (memiliki kecerdasan berbasis nilai).

#### 4. Kompetensi profesional

Dalam penjelasan peraturan pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005 Pasal 28 ayat 3 butir c yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Kompetensi profesional meliputi kemampuan guru dalam menggali dan mengembangkan bahan ajar sebagai bahan transfer of knowledge and value dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, dalam menunjang peningkatan profesi guru dan dosen, undang-undang nomor 14 tahun 2005 memberikan arahan bahwa lembaga porfofesi guru dan dpsen perlu di bentuk sebagai wadah independen dalam mengembangkan tugas dan profesionalisme tenaga pendidik.<sup>29</sup>

### **D. Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah**

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan memiliki komitmen melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

---

<sup>29</sup> Jaja Jahari, dan Amirulloh Syarbini, *Manajemen Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 45-47.

Hal tersebut terungkap sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala MA Utsmaniyyah bahwa” kami memiliki komitmen terhadap pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dan banyak sekali metode-metode pengembangan kompetensi yang dilakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.<sup>30</sup>

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidik merupakan sangatlah penting karena pendidik dan tenaga kependidikan itu pengkondisian situasi pembelajaran bagi peserta didik guna memungkinkan mereka mempunyai kompetensi yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat maupun peserta didiknya. Hal ini agar membentuk watak atau perilaku yang bermanfaat bagi masyarakat maupun peserta didik.

Dengan adanya suatu pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan agar mempunyai suatu generasi yang di banggakan oleh masyarakat maupun dirinya sendiri.<sup>31</sup>

## **E. Kajian Pustaka**

1. Peneliti yang di tulis oleh Enceng Fu’ad Syukron, melakukan penelitian dengan judul tesis: “Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo” Pada temuan Penelitiannya mengarah kepada Implementasi sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo,

---

<sup>30</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 15 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>31</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furqoni Tanggal 15 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

efektifitas pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, pengembangan yang dilakukan yang berisi: Perencanaan program pengembangan profesi pendidik, pelaksanaan program pengembangan bagi pendidik (pendidikan lanjut, MGMP, mengikuti seminar dan pelatihan, publikasi ilmiah), Efektifitas pengembangan sumber daya pendidik.<sup>32</sup>

2. Tesis yang ditulis oleh Agus Moriyadi yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTA Al-Furqon Pampangan Palembang", Temuan penelitian ini menyampaikan bahwa penegelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan senantiasa mendahulukan tahapan proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengorganisasian, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan pemberian kompensasi. Semua fungsi manajemen tersebut dilakukan dengan proses koordimasi antara atasan dan bawahan serta masyarakat. Akan tetapi dalam pengimplementasian manajemn sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Al-Furqon belum berjalan secara efektif dan masih harus ada yang

---

<sup>32</sup> Enceng Fu'ad Syukron, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri Magowoharjo, Tesis*, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012).

diperbaiki. Faktor pendukung berasal dari kepemimpinan kepala sekolah yang berwibawa, stakeholders dan masyarakat. Faktor penghambat adalah letak geografis wilayah, personalia yang kurang kompeten dan penyediaan sarana prasarana yang belum maksimal.<sup>33</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Adi Putra, dengan judul tesis: "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta". Hasil penelitiannya adalah: 1) Dalam merumuskan perencanaan SDM di SD ini terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, sedangkan seleksi dilakukan melalui tim tahapan. 3) Pelatihan dan pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan, untuk teknis pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sekolah sendiri maupun dengan mengirim utusan. Pola pengembangan manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD ini ada 5 yakni pengembangan SDM, pembinaan sikap disiplin, magang dua bulan, pembinaan satu tahun, mutu layanan kepada pelanggan dan kegiatan afektif dan budaya sekolah.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Agus Moriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTA Al- Furqon Pampangan Palembang, Tesis* (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga. 2012).

<sup>34</sup> Adi Saputra, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu*

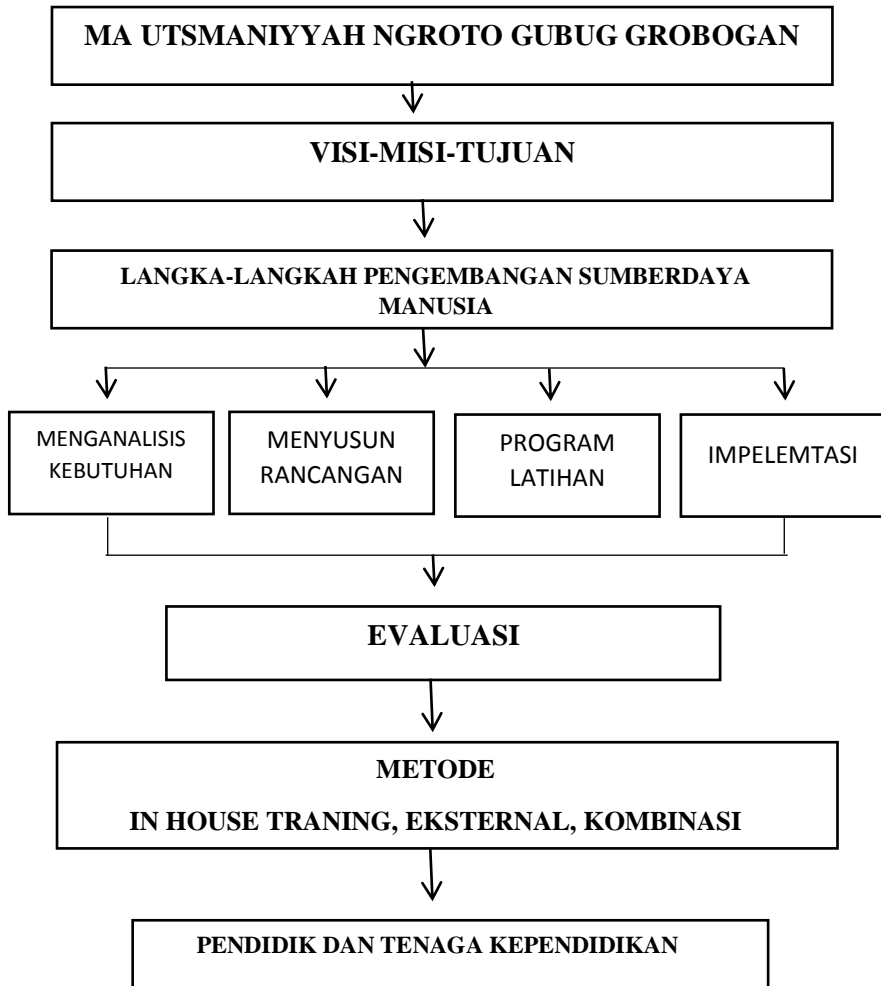


## **F. Kerangka Berpikir**

Perkembangan pendidikan di Indonesia masih mengalami berbagai kendala. Salah satu kendala yang besar berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, padahal sumber daya manusia tersebut merupakan penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan dengan berbagai karakteristiknya merupakan elemen utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu lembaga pendidikan di tuntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki secara komprehensif yang dimulai dari perencanaan, pengornaisasian, dan kontrol.

Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh metode yang di terapkan akan tetapi secara teori, pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan ditentukan pula oleh beberapa faktor yaitu, visi, misi dan tujuan madrasah. Apabila semua proses bisa dilakukan dengan baik, maka akan menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Hal ini berakibat langsung maupun tidak langsung kepada baik dan tidaknya pengembangan sumber daya

manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan di madrasah. Semua kegiatan penelitian ini dapat digambarkan kedalam paradigma penelitian yang dapat dilihat dalam gambar berikut:



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian.<sup>35</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Tujuan penelitian kualitatif adalah mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penelusuran teori dari bawah (*grounded theory*) dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang dihadapi. Penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, olahraga, seni dan budaya, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 6-7.

<sup>36</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 80-81.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, karena peneliti berusaha memahami kompleksitas fenomena yang diteliti, menginterpretasikan dan kemudian melaporkan suatu fenomena, dan juga untuk memahami suatu fenomena dari sudut pandang sang pelaku di dalamnya. Pemahaman sang peneliti sendiri dan para pelaku diharapkan akan saling melengkapi dan mampu menjelaskan kompleksitas fenomena yang diamati.<sup>37</sup>

Dengan jenis dan pendekatan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh dengan pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dari kenyataan dan fakta yang relevan terhadap data yang ada di lapangan. Karena penelitian ini bermaksud melakukan studi deskriptif tentang pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat**

Tempat atau lokasi yang berkaitan dengan sasaran atau permasalahan penelitian juga merupakan salah satu jenis sumber data yang bisa di manfaatkan dan digali peneliti. Dalam penelitian ini lokasinya adalah di MA Utsmaniyyah, yang terletak di Jl. Gamblok Raya, Ngroto, Gubug, Grobogan, Jawa Tengah.

---

<sup>37</sup> Samiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, (Jakarta: PT Indeks, 2012), hlm. 9.

## 2. Waktu

Adapun pengambilan data penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 7 Desember 2018 Sampai 17 Januari 2019 Tetapi penelitian tidak dilaksanakan terus menerus dalam rentang waktu tersebut dan penelitian ini hanya pada satu periode Kepala Sekolah yang bermasa 4 Tahun. Melainkan sesuai dengan waktu tertentu yang dibutuhkan dan disempatkan oleh peneliti.

## C. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden. Sedangkan jika peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Apabila peneliti menggunakan teknik dokumentasi, maka dokumen atau catatan yang menjadi sumber data.<sup>38</sup>

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu sebagai berikut:

### 1. Data

Dalam penelitian ini, sumber data diperoleh dari Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto, M. Pd dan aktor penting dalam tugasnya untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

---

<sup>38</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2006), hlm. 129

## 2. Sumber Data

Untuk mendapatkan sumber data biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Sebagai data sekunder penulis mengambil dari buku-buku atau dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian ini. peneliti menghimpunnya dari para Guru atau pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan. Hal ini dilakukan agar peneliti memperoleh data-data tambahan tentang bagaimana pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan belum didapatkan dari sumber data primer.

### **D. Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menekankan pada kepemimpinan Kepala Sekolah Bapak Hariyanto, M. Pd sebagai pemimpin tertinggi suatu lembaga pendidikan sekolah. Dalam hal ini bagaimana Penentuan kebutuhan, Penentuan sasaran, Penentuan program, Identifikasi prinsip belajar, Pelaksanaan program di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan

data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>39</sup>

Dalam mengumpulkan atau memperoleh data, peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu:

1. Teknik wawancara

Salah satu teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada responden. Wawancara bermakna pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>40</sup>

Wawancara adalah komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Teknik wawancara yang digunakan penulis yaitu wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 224.

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 231.

yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.<sup>41</sup>

Dengan demikian peneliti akan melakukan wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah dengan instrumen wawancara yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Dari wawancara ini akan diperoleh respon atau pendapat subjek penelitian yang berkaitan dengan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, baik dalam proses penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, Identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan Penilaian pelaksanaan program pengembangan. Wawancara ini juga dilakukan untuk mengecek kebenaran dari dokumentasi yang diperoleh dari peneliti. Dalam wawancara akan digali data tentang pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan setelah diadakan observasi secara langsung dan membandingkan data dari dokumentasi.

## 2. Teknik dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 140.

<sup>42</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 221.



Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto, data yang relevan dengan penelitian. Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter tentang gambaran umum MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang di lakukan, Rencana dan Strategi (RENSTRA) program jangka pendek. Kebijakan-kebijakan kepala sekolah yang terkait dengan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, laporan kegiatan bulanan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, keprofesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki serta mutu pendidikan yang di miliki. Untuk mengetahui perkembangan dapat dilihat dari kinerja dan keprofesionalitas dari pendidik dan tenaga kependidikan, perangkat yang disusun, daftar nilai, catatan prestasi lain sebagainya. Data tersebut diperoleh melalui beberapa arsip dan dokumentasi benda-benda tertulis lainnya yang relevan.

#### **F. Uji Keabsahan Data**

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik Triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai salah satu teknik pemeriksaan data secara sederhana dapat disimpulkan sebagai upaya untuk mengecek data dalam suatu penelitian dimana peneliti tidak hanya menggunakan satu sumber data, satu metode pengumpulan data atau hanya menggunakan

pemahaman peneliti saja, tanpa melakukan pengecekan kembali dengan penelitian lain.<sup>43</sup>

Sesuai keterangan di atas, penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik tersebut digunakan untuk memastikan bahwa hasil data dari satu teknik pengumpulan data sejalan dengan hasil data dengan teknik pengumpulan data yang lain. Hal tersebut dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar terpercaya dan sesuai dengan bagaimana Penentuan kebutuhan, Penentuan sasaran, Penentuan program, Identifikasi prinsip belajar, dan Pelaksanaan program yang di lakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug, Grobogan.

## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah analisis terhadap data yang telah tersusun atau data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan. Analisis data adalah poses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

---

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 244.

Analisis data pada penelitian kualitatif ini bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu kemudian disimpulkan sehingga menjadi data yang valid, mudah dipahami, oleh diri sendiri maupun orang lain. Penulis menggunakan analisis data di lapangan dengan model Miles dan Huberman, yaitu analisis data yang dilakukan secara langsung dan terus menerus sampai tuntas, dan dianggap kredibel. Adapun langkah-langkah dalam analisis data ini adalah:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari data bila diperlukan.<sup>44</sup>

2. *Data Display* (Penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 246-247.

yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.<sup>45</sup>

Sajian data dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan peneliti tentang Studi Deskriptif tentang pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan baik berupa uraian singkat, bagan maupun grafik, supaya teratur dan mudah dipahami.

### 3. *Conclusion Drawing/verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan disini adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Setelah melakukan reduksi data dan penyajian data, peneliti akan menyimpulkan tentang pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngoto Gubug Grobogan ini dibuat untuk menjawab rumusan masalah yang dikemukakan di awal.

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 249.

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Profil MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.**

Pada subbab ini akan dipaparkan sejarah singkat, visi, misi, tujuan serta kondisi dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

##### **a. Sejarah berdirinya MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.**

Yayasan Madrasah Aliyah merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Pondok Pesantren Utsmaniyyah yang terletak di sebelah timur desa Ngroto kecamatan gubug kabupaten Grobogan. Letak desa Ngroto berbatasan desa Trisari dan desa Papanrejo disebelah utara, sedangkan disebelah timur berbatasan dengan desa Ginggang dan desa Jeketro, sebelah barat berbatasan dengan desa Trisari. Sedangkan nama Utsmaniyyah itu di ambil dari nama seorang ulama karismatik asal surabaya yaitu Hadrotussyeh KH Muhammad Utsman Al Ishaqi RA (wafat 1984).<sup>46</sup>

Pada awal mula yaitu sekitar tahun 1950-an yayasan ini hanya sebuah Pondok Pesantren salaf yang di mana pondok pesantren tersebut tidak mempunyai pendidikan formal, akan

---

<sup>46</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 9 Desember 2018 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

tetapi beberapa tahun kedepan munculnya gagasan untuk mendirikan madrasah itu bermula dari pesatnya perkembangan zaman terutama di dunia pendidikan dan pada akhirnya Kh. Ahmad Fatkhurrosyat dan wali santri dan dukungan dari masyarakat di sekitar pondok pesantren mengusulkan agar pengurus pondok mendirikan pendidikan formal agar santri juga terus bisa mengikuti perkembangan zaman permohonan tersebut akhirnya dikabulkan dan ditindaklanjuti oleh pengurus pondok pesantren.

Pada tahun 2008 pengurus pondok pesantren mendirikan sebuah pendidikan yaitu MTs dan MA Utsmaniyyah Ngroto dengan tujuan agar santri-santri tidak gaptek dan faham tentang perkembangan di dunia pendidikan.

Perkembangan madrasah yang semakin besar tersebut tidak terlepas dari jasa Kh. Ahmad Fatkhurrosyat yang pada saat itu menjadi pengasuh pondok pesantren utsmaniyyah Ngroto kecamatan Gubug kabupaten Grobogan, beliau selalu memantau langsung perkembangan madrasah dari waktu ke waktu.

Beliau adalah salah satu tokoh agama besar kecamatan Gubug yang selalu aktif berjuang untuk menjadikan anak didik berkompetensi yang baik.

Kemudian adanya pendidikan formal akan menjadikan santri-santri yang berkualitas dan berakhlakul karimah agar mempunyai suatu generasi yang akan datang mempunyai

generasi yang berkualitas sesuai dengan rencana apa yang diinginkan masyarakat dan berbakti kepada Bangsa dan Negara yang di cita-citakan para bapak dan ibunya.<sup>47</sup>

#### **b. Profil MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan**

No	Identitas	Keterangan
1.	Nama Sekolah	MA UTSMANIYAH
2.	No Statistik Madrasah	121233150090
4.	Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)	6894829
5.	Propinsi	Jawa tengah
6.	Kota/ Kab	Grobogan
7.	Kecamatan	Gubug
8.	Desa/Kelurahan	Ngroto
9.	Jalan dan Nomor	Jl. Abdurrohman Ganjur No 01
10.	Kode Pos	58164
11.	Telephone	085876150540
12.	Daerah	Perdesaan
13.	Status Sekolah	Swasta
14.	Kelompok Sekolah	Dabin 2, UPTD Pendidikan
15.	Akreditasi	Terakreditasi B
16.	Surat Keputusan/SK	No. 1435/103.33/1/96 Tanggal: 23 Mei 1996
17.	Penerbit SK	Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kota Grobogan
18.	Tahun Berdiri	Tahun 2008
19.	Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi
20.	Bangunan Sekolah	Milik Sendiri
21.	Luas Tanah	460 m <sup>2</sup>
22.	Jarak ke Pusat Kecamatan	2,5 KM
23.	Jarak ke Kota Grobogan	39,8 KM

---

<sup>47</sup> Dokumentasi Profil MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan. Pada Tanggal 9 Desember 2018.

24.	Terletak Pada Lintasan	Desa Ngroto
25.	Jumlah Anggota Rayon	6 Sekolah
26.	Organisasi penyelenggara	Yayasan pondok pesantren Utsmaniyyah

**c. Visi dan Misi MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

1) Visi

Terwujudnya Generasi Yang Beriman, Bertaqwa, Berprestasi Dan Berakhlaqul Karimah

2) Misi

- a) Menjadikan madrasah Tsanawiyah Utsmaniyyah Ngroto sebagai madrasah yang mengembangkan pengajaran berbasis IPTEK dan IMTAQ
- b) Menjadikan madrasah Tsanawiyah Utsmaniyyah Ngroto sebagai lingkungan pendidikan yang islami penuh ukhuwah, sederhana, disiplin dan berkreasi.
- c) Membiasakan peserta didik dengan ajaran agama melalui kebiasaan beribadah baik mahdloh maupun ghoiru mahdloh
- d) Meningkatkan profesional tenaga pendidikan sesuai perkembangan zaman
- e) Menyiapkan kelulusan madrasah Tsanawiyah Utsmaniyyah Ngroto agar bisa diterima di perguruan tinggi Negeri maupun Swasta faforit dengan memiliki prestasi akademik yang baik.



- f) Mencetak generasi yang bermanfaat bagi masyarakat, nusa bangsa dan agama.
- g) Menyiapkan calon pemimpin dan mubaligul islam yang kreatif, inovatif, dan aspiratif dengan bekal ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan iman dan taqwa kepada Allah SWT melalui bidang school.<sup>48</sup>

**d. Tujuan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan**

Tujuan MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan siswa yang berprestasi.
- 2) Mewujudkan siswa yang berakhlakul karimah dan berilmu.
- 3) Mewujudkan siswa yang gemar membaca.
- 4) Mewujudkan kepribadian siswa yang mandiri.
- 5) Mewujudkan siswa yang di banggakan kedua orang tuanya.
- 6) Mewujudkan siswa yang berprestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler.<sup>49</sup>

**e. Keadaan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyah**

Keadan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyah Komponen-komponennya yang sangat penting

---

<sup>48</sup> Dokumentasi Profil MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan. Pada Tanggal 15 Desember 2018.

<sup>49</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyah Bapak Haryanto Tanggal 27 Desember 2018 di Kantor MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan.

dalam suatu keorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan sebagai motor penggerak jalannya berbagai kegiatan instansi.

Sistem manajerial yang baik tanpa adanya suatu dukungan yang memadai tak akan dapat berfungsi secara optimal.

Di MA Utsmaniyyah sebagai salah satu penyelenggara pendidikan yang bertanggungjawab menanamkan nilai-nilai edukatif sejak dini pada peserta didik, memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang sangat berkompeten di bidang pendidikan. Baik kepala sekolah, guru, staf, tata usaha maupun karyawan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.<sup>50</sup>

Untuk saat ini, pendidik dan tenaga kependidikan, tata usaha dan karyawan di MA Utsmaniyyah berjumlah 20 Orang, Sebagaimana yang tertulis dalam daftar berikut:<sup>51</sup>

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>LULUSAN</b>	<b>Tanggal Lahir</b>
1	Haryanto M. Pd	S2	Grobp,09-03-1985
2	Edi Christanto S.Pd	S1	Grob, 2-06-1984
3	Rizki S.Pd	S1	Grob,01-06-1986
4	Luqman Hakim S.Pd	S1	Grob,20-09-1987
5	Tri Eva Handayani S.Pd	S1	Grob,14-06-1989
6	Dul Wahid S.Pd	S1	Grob,31- 01-1991
7	Nofiyanto S.Pd	S1	Grob,07-07-1991
8	Ali Sodikin S.Pd	S1	Grob,20-08-1991
9	Iis sigianti S.Pd	S1	Grob,17-11-1986

---

<sup>50</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furkoni Tanggal 27 Desember 2018 di Ruangan Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>51</sup> Dokumentasi Profil MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan. Pada Tanggal 27 Desember 2018.

10	Budi Santosa S.Pd	S1	Grob,24-04-1990
11	Moh Hasim S.Pd	S1	Grob,03-08-1989
12	Muflikhatun Rifa'ah S.Pd.I	S1	Grob,02-07-1985
13	M. Furqoni S.Pd	S1	Grob,087-0-1991
14	Ahmad munib M. Pd	S2	Grob,11-03-1989
15	S.Ainurul Hidayah S.Pd	S1	Grob,31 -12- 1990
16	Ela Izatul Laila S.Pd	S1	Grob,13-12.1980
17	Nur Ahmad S.Pd	S1	Surakarta,05-01- 1968
18	Romadhon Sardino S.Pd	S1	Grob,23-07-1967
19	Muhammad Syakirin	MA	Grob,25-07-1990
20	Nurul Azizah S.Pd	S1	Grob,30-05-1991

**f. Keadaan siswa siswi di MA Utsmaniyyah Ngoto Gubug  
Grobogan**

Secara keseluruhan jumlah siswa di MA Utsmaniyyah ,  
dengan rincian sebagai berikut:

Tahun Ajaran	Kelas I		Kelas 2		Kelas 3		Jumlah (Kelas 1+2+3)	
	Juml ah Sisw a	Juml ah Rom bel	Juml ah Sisw a	Juml ah Rom bel	Juml ah Sisw a	Juml ah Rom bel	Juml ah Sisw a	Juml ah Rom bel
2015/2 016	24	1	20	1	20	1	64	3
2016/2 017	23	1	20	1	20	1	63	3
2017/2 018	20	1	23	1	24	1	67	3

Kurikulum yang di pakai di MA Utsmaniyyah mengacu pada kurikulum yang sudah ditetapkan oleh Kementrian Pendidikan Nasional (KEMENDIKNAS). Yang meliputi dasar-dasar agama islam seperti Aqidah Akhlaq, Al Qur'an Hadits, Fiqih, Sejarah Kebudayaan Islam, Bahasa Arab, Baca Tulis Al Qur'an dan meliputi mata pelajaran umum yang telah memenuhi standart Depdiknas. Dalam kegiatan ekstrakurikuler MA Utsmaniyyah juga mempunyai beberapa macam kegiatan seperti: pramuka, manakiban, rebana,dan lain-lain.<sup>52</sup>

**g. Sarana dan Prasarana di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

Sarana dan prasarana yang dimiliki di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan seperti yang di miliki sebagaimana yang di tulus sebagai berikut:<sup>53</sup>

No.	Nama	Jumlah
1	Ruang belajar	6
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Kepala sekolah	1
4	Ruang Dapur	1
5	Ruang Perpustakaan	1
6	Ruang UKS	1
7	Laboratorium	1
8	Ruang Kesenian	1
9	Ruang Serbaguna	1

---

<sup>52</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furkoni Tanggal 27 Desember 2018 di Ruangan Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>53</sup> Dokumentasi Profil MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan. Pada Tanggal 27 Januari 2019.

10	Ruang Administrasi	1
11	Laboratorium Komputer	1
12	Kamar Mandi / WC	4
13	Lapangan Olah Raga	1
14	Tape	1
14	TV	1
15	Kipas Angin	1
16	AC	2
17	Komputer	25
18	Laptop	10
19	LCD Proyektor	3

## **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

Berdasarkan paparan deskripsi data diatas maka diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

### **1. Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah**

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan memiliki komitmen melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Hal tersebut terungkap sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala MA Utsmaniyyah bahwa” kami memiliki komitmen terhadap pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dan banyak sekali metode-metode pengembangan kompetensi yang dilakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 15 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sangatlah penting karena pendidik dan tenaga kependidikan itu pengkondisian situasi pembelajaran bagi peserta didik guna memungkinkan mereka mempunyai kompetensi yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat maupun peserta didiknya. Hal ini agar membentuk watak atau perilaku yang bermanfaat bagi masyarakat maupun peserta didik.

Dengan adanya suatu pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan agar mempunyai suatu generasi yang di banggakan oleh masyarakat maupun dirinya sendiri.<sup>55</sup>

Berdasarkan wawancara yang peneliti peroleh, peneliti juga menemukan program-program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan atau di terapkan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan seperti teori yang saya ambil, Penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, Identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program, Penilaian pelaksanaan program adanya semua itu agar menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan berkompetensi.

## **2. Langkah-Langkah Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

Agar berbagai manfaat pengembangan dapat diperoleh dengan semaksimal mungkin maka perlu dilakukan beberapa langkah-langkah pengembangan.

---

<sup>55</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furqoni Tanggal 15 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah tersebut dilakukan dengan beberapa langkah antara lain:

**a. Penentuan Kebutuhan**

Penentuan kebutuhan yang dilakukan di MA Utsmaniyyah ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan dan selain itu juga di sesuaikan dengan anggaran.

Anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan merupakan beban bagi madrasah. Oleh karena itu agar penyediaan anggaran tersebut sungguh-sungguh dapat dipertanggung jawabkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pengembangan tersebut benar-benar diperlukan untuk menentukan kebutuhan ada beberapa pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penentuan kebutuhan antara lain satuan organisasi yang mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, para kepala dan wakil kepala pada satuan pendidikan, dan para pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kepala Madrasah Bapak Haryanto Haryanto M. Pd. Upaya pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dengan penentuan kebutuhan yang dilakukan agar dapat mengetahui

dan mengatasi berbagai tantangan baru dan tantangan yang akan datang.<sup>56</sup>

Jadi pengembangan yang di lakukan di MA Utsmaniyyah hanya akan dilaksanakan apabila kebutuhan itu memang benar-benar diperlukan dan dalam penentuan kebutuhan ada beberapa pihak yang turut terlibat diantaranya kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah serta pendidik dan tenaga kependidikan. Ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan dan selain itu juga di sesuaikan dengan anggaran.<sup>57</sup>

Penentuan kebutuhan yang dilakukan di MA Utsmaniyyah adanya suatu dukungan dari kepala sekolah untuk mengetahui dan mengatasi berbagai tantangan baru agar melatih pendidik dan tenaga kependidikan mendapat wawasan yang lebih luas, pengalaman baru dan mendapat apa yang belum di dapatkan sebelumnya.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 16 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>57</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furkoni Tanggal 16 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>58</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Nofi Yanto Tanggal 16 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.



## **b. Penentuan Sasaran**

Penentuan sasaran yang di lakukan sebagaimana salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan di MA Utsmaniyyah dengan tujuan agar adanya suatu sasaran sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program pengembangan serta sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode-metode pengembangan yang akan digunakan di MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Ngrobogan.<sup>59</sup>

Penentuan sasaran memiliki manfaat bagi program pengembangan walaupun sedikit memiliki umpan balik bagi yang mengelola baik pendidik maupun tenaga kependidikan baik mengenai programnya maupun pesertanya. Juga menambah atau mencetak output yang berkualitas terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.<sup>60</sup>

Adanya Penentuan sasaran dari program pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik dan tenag kependidikan sesuai

---

<sup>59</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 16 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>60</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furkoni Tanggal 16 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui saran pengembangan yang ada.

Dapat disimpulkan bahwa sasaran dari pengembangan ini adalah tercapainya visi, misi dan tujuan madrasah, serta perkembangan sumber daya manusia yang ada.<sup>61</sup>

### **c. Penetapan Program**

Penentuan program disini disampaikan oleh kepala madrasah bahwa<sup>7</sup>. Program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah disusun untuk jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Program-program pengembangan juga disesuaikan dengan kebutuhan di madrasah.<sup>62</sup>

Dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah satu sarannya adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya keterampilan baru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seperti, pengembangan yang dilakukan untuk persiapan pembelajaran tahun ajaran baru antara lain seminar, diklat berkaitan dengan kurikulum ataupun persiapan penyusunan perangkat pembelajaran. tujuan yang tidak kalah penting dari penetapan

---

<sup>61</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Nofi Yanto Tanggal 16 Januari 2019 di Ruangan Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>62</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 16 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

program adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.<sup>63</sup>

Penetapan program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah ditentukan oleh dua faktor yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai semaksimal mungkin.<sup>64</sup>

### **KEGIATAN KKM-O2 MGMP 2019<sup>65</sup>**

<b>NO</b>	<b>Hari dan Tanggal</b>	<b>Tempat</b>	<b>Materi</b>	<b>Ket</b>
1	Kamis, 03 Januari 2019	MA Futuhiyyah Jeketro Gubug Grobogan	a. Akidah Ahlak b. Sosiologi c. Sejarah Kebudayaan Islam	
2	Kamis, 21 Februari 2019	MA YAFALAH Genggangtani Gubug Grobogan	Penyusunan Perangkat RPP Pembelajaran dan Penilaian	
3	Kamis, 14 Maret 2019	MA YASPIA Ngroto Gubug Grobogan	Metode-metode Penyampaian Mata	

---

<sup>63</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furkoni Tanggal 16 Januari 2019 di Ruangan Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>64</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Nofi Yanto Tanggal 16 Januari 2019 di Ruangan Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>65</sup> Dokumentasi MGMP di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan. Pada Tanggal 27 Januari 2019.

			Pelajaran Bahasa Inggris	
4	Kamis, 11 April 2019	AL Hiadayah Karangrayung Grogogan	Pengunaan Media Pembelajaran Matematika	

#### **d. Identifikasi Perinsip belajar**

Di MA Utsmaniyyah dalam mengidentifikasi perinsip-perinsip belajar ditujukan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya perinsip belajar yang diterapkan dalam program pengembangan. Dengan mengidentifikasi perinsip belajar pengembangan akan berjalan dengan baik karena penggunaan perinsip belajar yang tepat. prinsip belajar yang baik digunakan untuk program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan adalah partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.<sup>66</sup>

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah berkaitan dengan perinsip belajar itu sangatlah membantu untuk mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki. Pendidik dan tenaga kependidikan suatu lembaga dapat dinilai berkembang dapat dilihat juga dari proses belajar yang kondusif, aktif, kreatif dan inovatif dengan

---

<sup>66</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 16 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

demikian dengan adanya perinsip belajar bagi seorang pendidik dan tenaga pendidik itu dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya berkaitan dengan perubahan sikap, perilaku dan pelaksanaan tugas dengan profesional.<sup>67</sup>

Jadi yang di lakukan di MA Utsmaniyyah saat identifikasi prinsip belajar bahwa dalam mengidentifikasi perinsip-perinsip pengembangan dibutuhkan beberapa hal antara lain, sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya.<sup>68</sup>

#### **e. Pelaksanaan Program**

Pelaksanaan yang di lakukan kepala MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan yaitu program-program yang sesuai apa yang telah di rencanakan, dan Program-program tersebut di lakukan sebelum KBM.

Pelaksanaan program pengembangan Pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah sesungguhnya di selenggarakan secara situasional, dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya MGMP yang dilaksanakan pada tanggal 03 januari di MA Futuhiyah Jeketro Gubug Grobogan, yang menjadi Narasumber Mad Said, S. Ag.

---

<sup>67</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Nofi Yanto Tanggal 17 Januari 2019 di Ruangan Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>68</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Furkoni Tanggal 17 Januari 2019 di Ruangan Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

M. Pd sebagian guru mata pelajaran yg di ikutkan kegiatan MGMP tersebut. diikutkan diklat, Seminar, oleh kepala Madarasah Bapak Hartyanto M. Pd .<sup>69</sup>

#### **f. Penilaian Pelaksanaan Program**

Penilaian pelaksanaan program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.

Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atau tidaknya suatu program. Untuk itu di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan ketika mengadakan program yang berkaitan dengan pengembangan khususnya pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki maka diakhir pelaksanaan program pengembangan tersebut diadakan penilaian untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari program tersebut.<sup>70</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa di MA Utsmaniyyah dalam mengembangkan pendidik

---

<sup>69</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 17 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>70</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 10 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

dan tenaga kependidikan dilakukan dengan beberapa langkah antara lain penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi perinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.

### **3. Metode Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah**

Berdasarkan langkah-langkah tersebut di atas maka MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan mengupayakan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dengan beberapa metode, antara lain:

#### **a. Pelatihan**

Pelatihan yang di lakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan merupakan keseluruhan kegiatan-kegiatan untuk memberikan, memperoleh, atau meningkatkan suatu kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan agar mendapatkan pengetahuan yang baru bahkan mendapatkan suatu keahlian-keahlian yang baru juga.

Berdasarkan data penelitian terungkap dari kepala madrasah Bapak Haryanto M. Pd bahwa program pelatihan tersebut dilakukan perencanaan, rencana program pelatihan dimulai sejak awal tahun pelajaran dan pada saat menyusun program kerja, serta sudah di paparkan pada saat rapat kerja. Kami juga meminta masukan dari semua pihak terkait dengan bagaimana

pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan untuk semua pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>71</sup>

Pelatihan dalam pekerjaan yang diberikan oleh sekolah kepada guru adalah dalam bentuk latihan instruksi pekerjaan, artinya petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para guru tentang cara melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan pada waktu itu. Sedangkan pelatihan di luar pekerjaan dilakukan dalam bentuk kuliah, konferensi dan studi kasus. Dalam bentuk kuliah guru lebih banyak pada pihak yang pasif dalam menerima informasi yang datang dari seorang pengajar, dalam bentuk konferensi guru diberikan pengembangan kecakapan untuk memecahkan masalah dan pengambilan keputusan serta merubah sikapnya sedangkan studi sendiri dilakukan bertujuan agar guru mencari sendiri informasi sehubungan dengan profesinya.<sup>72</sup>

Upaya kepala sekolah agar sistem pelatihan efektif serta dapat memotivasi guru adalah melalui pemberian insentif atau penghargaan. Artinya apabila guru berhasil menyelesaikan pelatihan dengan baik yang dibuktikan dengan nilai atau standar

---

<sup>71</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 10 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>72</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furkoni Tanggal 10 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.



kompetensi yang dicapai, maka guru tersebut akan mendapatkan insentif atau penghargaan. Cara lain yang mirip dengan hal tersebut adalah dengan mengamati kinerja guru setelah mengikuti pelatihan, artinya apabila pada suatu kurun waktu tertentu guru dapat mengimplementasikan hasil pelatihannya, maka ia akan mendapatkan kenaikan gaji. Agar pelatihan dapat diikuti baik menurut kepala sekolah adalah apabila terdapat perencanaan karier bagi peserta pelatihan. Dengan adanya hal tersebut, maka seorang guru akan terpacu untuk mengembangkan dirinya dalam mendapatkan kesempatan karier yang lebih baik.<sup>73</sup>

#### **b. Pengelolaan Kinerja**

Upaya kepala sekolah Bapak Haryanto M. Pd dalam pengembangan Pendidik dan tenaga kependidikan melalui pengelolaan kinerja, seperti rotasi dan sistem penilaian atau evaluasi. Untuk seorang guru rotasi diterapkan dalam bentuk penggantian bidang studi, pergantian kelas yang diajarkan dan pergantian tugas administrasi dalam lingkup tugas suatu sekolah.

Rotasi ini diperlukan untuk meningkatkan gairah kerja pendidik dan tenaga kependidikan, karena kebosanan atau bidang pekerjaan yang sebelumnya tidak sesuai dengan

---

<sup>73</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 10 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

kemampuan yang dimiliki. Selain itu dalam rangka pengembangan kemampuan seorang guru, kepala sekolah perlu melakukan penilaian atau evaluasi.

Dengan sebuah evaluasi sering kali dapat diketahui jenis pengembangan yang bagaimana diperlukan oleh seorang guru. Selain evaluasi yang bersifat eksternal dapat juga evaluasi oleh diri sendiri. Dengan evaluasi diri diperlukan kejujuran diri sendiri.<sup>74</sup>

Dengan cara ini seorang pendidik dan tenaga kependidikan agar diminta mengukur kemampuannya dalam hal tertentu, kemudian menuliskannya dalam formal evaluasi yang ada berbentuk jawaban pertanyaan tentang kemampuan yang dimiliki. Untuk lebih dipercaya hasilnya, maka evaluasi diri ini perlu dikonfirmasi kepada kepala sekolah atau orang lain yang mengetahui kegiatan sehari-harinya hal ini biasanya dilakukan ketika guru melakukan pembelajaran.<sup>75</sup>

### **c. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)**

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang dilakukan di MA Utsmaniyyah suatu wadah atau forum kegiatan guru mata pelajaran, forum ini dibentuk dengan tujuan

---

<sup>74</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furqoni Tanggal 10 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>75</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 10 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

untuk menjadi media bagi para guru agar dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan tenaga kependidikan, untuk saling berbagi pengalaman, pengetahuan, informasi tentang perkembangan dunia pendidikan, disamping itu juga untuk memecahkan masalah apabila ada problem-problem yang dihadapi oleh para pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat mendapatkan solusi bersama.

Di dalam forum MGMP dilakukan kegiatan pendalaman materi pelajaran, menyusun perangkat kegiatan belajar mengajar, alat peraga, metode, juga dibentuk team pengembang silabus dan perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan lain sebagainya.

Cara kerjanya selama ini yang berjalan adalah mengadakan pertemuan dua kali dalam satu semester dengan cara bergilir dan di lakukan antar sekolah yang di lakukan di MA Utsmaniyah biasanya mengirim 2-3 guru yang di kirim untuk mengikuti kegiatan MGMP tersebut seperti halnya Guru Mapel Sosiologi dan Guru Mapel Sejarah Kebudayaan Islam yang dikirimkan di MA Futuhiyyah Jeketro Gubug Grobogan.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyah Bapak M Furqoni Tanggal 10 Januari 2019 di Ruangan Guru MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan.

**ANGGARAN MENGIKUTI KEGIATAN MGMP  
(Musyawarah Guru Mata Pelajaran) PADA TANGGAL 03  
JANUARI 2019 DI MA FUTUHIYYAH JEKETRO  
GUBUG GROBOGAN<sup>77</sup>**

<b>NO</b>	<b>URAIAN</b>	<b>BIAYA</b>	<b>UNIT</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Biaya MGMP	Rp 50.000	2	Rp 100.000
2	Uang Makan	Rp 30.000	2	Rp 60.000
3	Uang Transpotasi	Rp 20.000	2	Rp 40.000
<b>Total</b>				<b>Rp 200.000</b>

**d. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Program pelatihan diklat yang dilakukan di MA Utsmaniyyah, pelatihan ini dilakukan atas dasar intruksi dari pemerintah, dalam artian pemerintah sebagai penyelenggara bekerjasama dengan instansi/madrasah. Di MA Utsmaniyyah dalam hal ini apabila ada instruksi seperti ini Kepala Sekolah menunjuk para pegawai pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidang diklat untuk mengikuti kegiatan tersebut tidak cuman pendidik dan tenaga pendidikan akan tetapi kepala madrasah juga ada kegiatan pelatihan diklat.

Termasuk manajemen yang berlaku pengirimannya dengan cara bergantian dan menyesuaikan kebutuhan dengan harapan semua ikut merasakan dan mengalaminya.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Dokumentasi Anggaran Mengikuti Kegiatan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan. Pada Tanggal 10 Desember 2019

<sup>78</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Novi Yanto Tanggal 10 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan

Dan biasanya pihak madrasah juga mengeluarkan anggaran untuk mengikuti pelatihan diklat tersebut seperti halnya yang ada pada tabel di bawah ini:<sup>79</sup>

**ANGGARAN MENGIKUTI PELATIHAN DIKLAT DI  
KABUPATEN GROBOGAN**

<b>NO</b>	<b>URAIAN</b>	<b>BIAYA</b>	<b>UNIT</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>1</b>	Biaya Pelatihan Diklat	Rp 50.000	1	Rp 50.000
<b>2</b>	Uang Makan	Rp 50.000	1	Rp 50.000
<b>3</b>	Uang Transpotasi	Rp 40.000	1	Rp 40.000
<b>Total</b>				<b>Rp 200.000</b>

**e. Seminar**

Kegiatan seminar ini biasanya dilaksanakan ketika ada undangan atau surat edaran yang disampaikan ke Madrasah, sekiranya dianggap berkaitan atau sesuai dengan kebutuhan madrasah maka undangan tersebut kemudian ditindak lanjuti oleh kepala Madrasah Bapak Haryanto M. Pd kemudian kepala Madrasah menunjuk sebagian pendidik atau tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan di madrasah menyuruh untuk mengikutinya.<sup>80</sup>

Seminar yang di lakukan di MA Utsmaniyyah biasayan pendidik dan tenaga kependidikan atau sebagian di suruh kepala madrasah Bapak Haryanto untuk mengikuti kegiatan seminar

---

<sup>79</sup> Dokumentasi Anggaran Mengikuti Kegiatan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan. Pada Tanggal 10 Desember 2019

<sup>80</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Haryanto Tanggal 10 Januari 2019 di Kantor MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan

tersebut akantetapi cuman sebagian yang telah di tunjuk berangkat mengikuti kegiatan tersebut.<sup>81</sup>

Adapun anggaran yang telah diberikan dari madarasah sebagai mana yang di angarkan kepada pendidik sesuai dengan kebutuhan sebagaimana mestinya kebutuhan tersebut.<sup>82</sup>

**ANGGARAN MENGIKUTI KEGIATAN SEMINAR DI  
YAYASAN TAJUL ULUM BRABO TANGUNGHARJO JAWA  
TENGAH**

<b>NO</b>	<b>URAIAN</b>	<b>BIAYA</b>	<b>UNIT</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Biaya Seminar	-	2	-
2	Uang Makan	Rp 30.000	2	Rp 60.000
3	Uang Transpotasi	Rp 20.000	2	Rp 40.000
<b>Total</b>				<b>Rp 100.000</b>

**4. Faktor Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di  
MA Utsmaniyah**

Faktor Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyah sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Memiliki kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

---

<sup>81</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyah M Furkoni Tanggal 10 Januari 2019 di Ruangan Guru MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan

<sup>82</sup> Dokumentasi Anggaran Mengikuti Kegiatan di MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan. Pada Tanggal 10 Desember 2019

- b. Hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikan dukungan bagi kelancaran tugas pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.
- c. Mempunyai hubungan dengan masyarakat, peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan hubungan madrasah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan serta sasaran yang ingin direalisasikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.
- d. Memiliki kedisiplinan, suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak bila pendidik dan tenaga kependidikan mampu mentaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.<sup>83</sup>

## **5. Faktor pendukung pelaksanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

### **a. Faktor pendukung**

Untuk mencapai tujuan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan memerlukan dukungan dari semua pihak baik dari

---

<sup>83</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 10 Januari 2019 di Ruangan Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan

masyarakat, tenaga kerja dan juga staff yang ada di sekolah. Sebab tercapainya kualitas yang baik akan memperoleh hasil yang positif baik bagi pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik juga masyarakat. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan butuh kerjasama yang baik dengan semua pihak yang bersangkutan.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala MA Utsmaniyyah mengenai faktor yang mendukung dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Faktor pendukung pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dari yayasan yang sangat mendukung. Jadi kepada madrasah menyuruh atau mendukung, untuk mengikuti hal-hal melalui pelatihan, MGMP, Diklat, Seminar sehingga dapat mendorong pendidik dan tenaga kependidikan bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja yang lebih baik. Selain ini faktor pendukung pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan yaitu adanya fasilitas yang di sediakan yang mempermudah dan memperlancar terlaksananya kegiatan.

#### **b. Faktor penghambat**

Masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas pendidik dan tenaga pendidik yang belum mencapai target.



kendala utamanya, mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengejar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya tingkat profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah mengenai kendala-kendala kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala, kendala yang selama ini yang sudah berjalan itu biaya karena sekolah ini swasta pendanaan untuk meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan itu kurang. Kendala lain yang ada seperti sarana prasarana yang kurang memadai, dan faktor pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya.<sup>84</sup>

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat penulis simpulkan mengenai kendala-kendala kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan antara lain soal pendanaan, sarana prasarana yang kurang memadai, Faktor penghambat pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui factor internal dan eksternal, adapun factor internal tersebut yaitu berasal dari individu itu sendiri yang tidak

---

<sup>84</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala MA Utsmaniyyah Bapak Haryanto Tanggal 26 Juli 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan

mampu mengikuti pelatihan dikarenakan anggaran yang terbatas sehingga hanya beberapa pegawai saja yang dapat mengikuti pelatihan.

## **6. Kompetensi yang harus dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

Kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan antara lain:

### **a. Pengembangan kompetensi Pedagogik**

pengembangan kompetensi pedagogik pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah dalam mengembangkan kompetensi pedagogik pendidik dengan cara penyusunan perangkat pembelajaran atau administrasi pembelajaran di awal tahun pembelajaran yang diawali dengan pelatihan terlebih dahulu ketika libur semester untuk mendukung hal ini madrasah mengadakan musyawarah para pendidik dan tenaga kependidikan.<sup>85</sup>

Dalam mengembangkan kompetensi pedagogik biasanya di MA Utsmaniyyah dengan cara perencanaan dengan penyusunan pembelajaran supaya ketika tiba kegiatan pembelajaran dimulai

---

<sup>85</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Nofiyanto Tanggal 17 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

semua administrasi terselesaikan dan siap untuk konsentrasi kepada proses pembelajaran.<sup>86</sup>

#### **b. Pengembangan kompetensi profesional**

Pengembangan kompetensi profesional pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah dengan memberikan kesempatan dan dorongan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara formal maupun informal dengan cara diberikan surat tugas untuk mengikuti pengembangan seperti, Pelatihan, Seminar, MGMP dll agar menambahkan pengetahuan yang lebih luas kepada pendidik dan tenaga kependidikan, agar mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik, mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya, mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai.<sup>87</sup>

Pengembangan kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan

---

<sup>86</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furqoni Tanggal 17 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>87</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furkoni Tanggal 17 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.<sup>88</sup>

### **c. Pengembangan Kompetensi Sosial**

Pengembangan kompetensi sosial yang harus di miliki di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan dilakukan melalui dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, semua pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik dan masyarakat sekitar.<sup>89</sup>

Pengembangan kompetensi sosial dalam melaksanakan tugasnya menyiapkan suatu generasi-generasi yang memiliki kecakapan untuk berkomunikasi yang baik, mempengaruhi orang lain untuk bisa melakukan sesuatu sesuai apa yang dia yakini termasuk kemampuan yang menerima keragaman sosial, etik, agama, dan budaya.<sup>90</sup>

### **d. Pengembangan Kompetensi Kepribadian**

Pendidik dan tenaga kependidikan yang harus memiliki kompetensi kepribadian di MA Utsmaniyyah selalu

---

<sup>88</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Nofiyanto Tanggal 17 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>89</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak M Furkoni Tanggal 17 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>90</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Nofiyanto Tanggal 17 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya dengan cara pendidik atau tenaga kependidikan menyapa siswa di depan gerbang, bersama-sama membaca Asmaul khusna dan membaca Al Qur'an, menerapkan 3 S (senyum, sapa dan salam) puasa sunnah, peringatan hari-hari besar Islam dan mengikuti kegiatan kegiatan yang bersangkutan seperti halnya mengikuti acara haul akbar di Desa Ngroto Gubug Grobogan yang biasanya di selenggarakan setiap satu tahun dua kali.<sup>91</sup>

Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi yang harus dimiliki semua pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan yaitu kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa dan serta menjadi seseorang yang teladan agar di contoh semua oleh peserta didik atau semua anggota yang ada pada madrasah.<sup>92</sup>

### **C. Analisis Data**

#### **1. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan**

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan memiliki komitmen melalui berbagai program unggulan dalam rangka

---

<sup>91</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Furqoni Tanggal 17 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

<sup>92</sup> Hasil Wawancara dengan Guru MA Utsmaniyyah Bapak Novi Yanto Tanggal 17 Januari 2019 di Ruang Guru MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>93</sup>

## **2. Langkah-Langkah Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Langkah-langkah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam bukunya Sondang P. Siagian menjelaskan ada beberapa langkah dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu:

### **a. Penentuan Kebutuhan**

Langkah ini digunakan sebagai persiapan dalam menghadapi permasalahan yang ada pada saat ini dan juga mencegah adanya masalah-masalah yang akan datang.<sup>94</sup>

Penentuan kebutuhan yang dilakukan di MA Utsmaniyah ditentukan atas dasar analisis kebutuhan

---

<sup>93</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 69.

<sup>94</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), hlm, 185-191.

untuk sekarang dan masa depan dan selain itu juga di sesuaikan dengan anggaran.

**b. Penentuan Sasaran**

Penentuan sasaran yang di lakukan sebagaimana salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan di MA Utsmaniyyah dengan tujuan agar adanya suatu sasaran sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program pengembangan serta sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode-metode pengembangan yang akan digunakan di MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Ngrobogan

**c. Penetapan Program**

Program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah disusun untuk jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Program-program pengembangan juga disesuaikan dengan kebutuhan di madarasah.

**d. Identifikasi Perinsip belajar**

Dalam mengidentifikasi perinsip-perinsip belajar ditujuakan sebagai tolak ukur tenangt tepat tidaknya perinsip belajar yang diterapkan dalam program pengembangan.

**e. Pelaksanaan Program**

Pelaksanaan yang di lakukan kepala MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan yaitu program-program yang

sesuai apa yang telah di rencanakan, dan Program-program tersebut di lakukan sebelum KBM.

**f. Penilaian Pelaksanaan Program**

Penilaian pelaksanaan program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.

Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.<sup>95</sup>

**3. Metode Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

**a. Pelatihan**

Pelatihan yang di lakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan merupakan keseluruhan kegiatan-kegiatan untuk memberikan, memperoleh, atau meningkatkan suatu kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan agar mendapatkan pengetahuan yang baru.

**b. Pengelolaan Kinerja**

Pengembangan Pendidik dan tenaga kependidikan melalui pengelolaan kinerja, seperti rotasi dan sistem penilaian atau evaluasi.

---

<sup>95</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), hlm, 185-191.



### **c. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)**

Yang dilakukan di MA Utsmaniyyah suatu wadah atau forum kegiatan guru mata pelajaran, forum ini dibentuk dengan tujuan untuk menjadi media bagi para guru agar dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

## **4. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan**

### **a. Faktor Pendukung**

pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroro Gubug Grobogan memerlukan dukungan dari semua pihak baik dari masyarakat, tenaga kerja dan juga staff yang ada di sekolah.

### **b. Faktor Penghambat**

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala, kendala yang selama ini yang sudah berjalan itu biaya karena sekolah ini swasta pendanaan untuk meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan itu kurang. Kendala lain yang ada seperti sarana prasarana.

## **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan oleh berbagai hal. Banyak kendala yang dialami oleh peneliti baik ketika sedang menggali informasi data lapangan

maupun pada saat mengolah dan menganalisis data yang telah didapatkan. Sebagai manusia biasa peneliti sendiri masih banyak mempunyai kesalahan dan kekurangan yang nantinya memerlukan saran dari pembaca semuanya. Adapaun keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini terbatas pada objek penelitian, dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan saja sehingga informasi yang didapatkan tidak dapat disajikan secara lebih menyuruh.
2. Penelitian terbatas pada wawancara yang dilakukan peneliti dikarenakan pihak sekolah sedang sibuk-sibuknya menyiapkan ulangan kelas, sehingga hasil yang didapatkan tentunya kurang begitu maksimal.
3. Penelitian terbatas pada dokumentasi yang dibutuhkan oleh peneliti, dikarenakan tidak semuanya dokumen atau informasi yang peneliti butuhkan dapat diberikan, dengan alasan hanya untuk kepentingan dan rahasia internal kantor.

Keterbatas penulis itu sendiri, kurangnya pengetahuan serta pemahaman penulis juga mempengaruhi proses dan hasil analisis penelitian ini. Namun saran dan masukan dari dosen pembimbing sangatlah membantu penulis untuk tetap berusaha menyelesaikan penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari seluruh data hasil penelitian yang sebelumnya , maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil seluruh analisis data wawancara, dokumentasi dan observasi tentang “Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan

1. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.
  - a. Langkah-langkah pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, Penentuan kebutuhan, Penentuan sasaran, Penentuan program, Identifikasi prinsip belajar, Pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.
  - b. Metode Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan dilakukan dengan 2 metode yaitu: Pelatihan, Latihan Instruktur Pekerjaan, dan Pemberian Contoh, Penugasan Sementara, Kursus, Seminar, MGMP, Metode pengembangan pendidik dan tenaga

kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto  
Gubug Grobogan

2. Faktor pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan yaitu:

- a. Memiliki kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikan dukungan bagi kelancaran tugas pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.
- c. Mempunyai hubungan dengan masyarakat, peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan hubungan madrasah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan serta sasaran yang ingin direalisasikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.
- d. Memiliki kedisiplinan, suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak

bila pendidik dan tenaga kependidikan mampu mentaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

## **B. Saran**

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah hendaknya lebih di tingkatkan secara terus menerus. Agar pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah dapat berkembang mengikuti perkembangan zaman dan memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pendidik, hendaknya pendidik di MA Utsmaniyyah dapat mempertahankan dan

meningkatkan  
kompetensi yang  
dimiliki.

2. Bagi tenaga  
kependidikan,  
hendaknya tenaga  
kependidikan di MA  
Utsmaniyah dapat  
mempertahankan dan  
meningkatkan  
kompetensi yang  
dimiliki.
3. Bagi kepala  
madrasah sebagai  
manajer hendaknya  
dapat  
mempertahankan dan  
meningkatkan kinerja  
pendidik dan tenaga  
kependidikan yang  
dimiliki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Faisal Ali. *Pengembangan Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Institut Pertanian Bogor*, Jurnal, Bogor: Sekolah Pasca Sarjana Intsitut Pertanian Bogor.
- Arifin, Muzayyin. 2008. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, Bandung: PT Rosda karya.
- Ebook Peraturan Undang-undang Republik indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 ayat 1
- Ebook Peraturan Undang-undang Republik indonesia No 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 2 ayat 1
- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasbulloh. 2013. *kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rosda Karya.
- Hidayat, Sholeh. 2017. *Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Hs, Lasa. 2007. *Manajemen Perpustakaan Sekolah*. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.
- Jahari, Jaja. dan Syarbini, Amirulloh. 2013. *Manajemen Madrasah*. Bandung: Alfabeta.
- Mustari, Muhamad. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nashihuddin, Wahid dan Aulianto, Dwi Ridho. *Strategi Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Pustakawan di Perpustakaan khusus*, J. Perpus. Pert. Vol. 24 No. 2 Oktober 2015: 51-58, Jurnal, Jakarta: J. Perpus. Pert, 2015
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan SDM, Cetakan ke- 3*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prastowo, Andi. 2012. *Manajemen Perpustakaan sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Pratiwi, Amanda Candra. *Prilaku Informasi Profensi Pustakawan*, Vol 2 No.1 Tahun 2018
- Sarosa, Samiaji. 2012. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*. Jakarta: PT Indeks.
- Siagan, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Tulungagung: Elkaf.
- Trianto. 2011. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

Nama : Nur Ikhsan  
TTL : Grobogan, 4 Maret 1995  
Alamat : Ds. Banjarsari, Kec. Kradenan, Kab. Grobogan  
No. Telp : 081312714524  
Email : [Nurikhsan467@gmail.com](mailto:Nurikhsan467@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. SD N 02 Banjarsai
2. MTs Miftahul Ulum Latak Grobogan
3. MA Futuhiyah Jeketro Grobogan

### Moto:

U+D = S “Usaha Ditambah Doa Hasilnya Sukses”

2019

Semarang, 17 Januari

Nur Ikhsan

Nim.1403036058

# Lampiran I

## PEDOMAN WAWANCARA DAN DOKUMENTASI

No	FOKUS	INDIKATOR	DATA	Sumber Data		
				W	D	
1	Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Usmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan	a. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bagaimana profil MA Usmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</li> <li>2) Bagaimana Visi dan Misi di MA Usmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</li> <li>3) Bagaimana tujuan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Usmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</li> <li>4) Bagaimana keadaan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Usmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</li> <li>5) Bagaimana sarana prasarana di MA Usmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</li> </ol>	√	√	Kepala Sekolah dan guru

		<p>1) Bagaimana pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p> <p>a. Bagaimana penentuan kebutuhan yang dilakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p> <p>b. Bagaimana penentuan sasaran yang dilakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p>	√	Kepala Sekolah, dan Guru
b. Langkah-langkah pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan		<p>c. Bagaimana penentuan program yang dilakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p> <p>d. Bagaimana Identifikasi prinsip belajar yang dilakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p> <p>e. Bagaimana pelaksanaan program yang dilakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p> <p>f. Bagaimana Penilaian pelaksanaan program pengembangan yang dilakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p> <p>g. Bagaimana metode yang digunakan dalam mengembangkan pendidik dan tenaga</p>		

			<p>kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p> <p>h. Bagaimana kompetensi yang harus di miliki pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p>			
2	<p>Faktor pendukung pelaksanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan</p>	<p>a. Faktor pendukung pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah</p>	<p>1) Adakah faktor pendukung pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?</p>	√		Kepala Sekolah dan Guru

Keterangan : **W** = Wawancara

**D** = Dokumentasi

**PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA UTSMANIYAH NGROTO GUBUG GROBOGAN**

N0	Rumusan Masalah	Teori	Hasil Penelitian	Analisis	Kesimpulan	Saran
1	<p>Bagaimana pengembangan dan pendidik tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug?</p>	<p>1. Pengertian Pengembangan Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.</p> <p>2. Langkah-langkah Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.</p> <p>a. Penentuan kebutuhan: cara atau langkah</p>	<p>1. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug: Melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan antara lain:</p> <p>a. Penentuan Kebutuhan yang dilakukan di MA Utsmaniyyah ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan.</p> <p>b. Penentuan Sasaran adalah: Untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui saran pengembangan yang ada.</p> <p>c. Penetapan Program Dalam pengembangan program harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah</p>	<p>Lembaga pendidikan seperti halnya Madrasah Aliyah akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang diharapkan masyarakat apabila di dukung oleh beberapa hal seperti adanya sarana prasarana, dana dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.</p> <p>Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber</p>	<p>1. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug: Melalui program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan antara lain:</p> <p>a. Penentuan Kebutuhan Ditetapkan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan.</p> <p>b. Penentuan Sasaran Untuk meningkatkan</p>	<p>1. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah hendaknya lebih di tingkatkan secara terus menerus. Agar pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah dapat berkembang mengikuti perkembangan zaman dan</p>

		<p>sebelum dilakukannya pengembangan SDM, langkah ini digunakan sebagai persiapan dalam menghadapi permasalahan yang ada pada saat ini dan juga mencegah adanya masalah-masalah yang akan datang.</p> <p>b. Penentuan sasaran: Sebagai tolak ukur kelak berhasil dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia.</p> <p>c. Penentuan Program: Hasil analisis penentuan kebutuhan, Sasaran yang hendak dicapai.</p> <p>d. Identifikasi prinsip belajar: prinsip belajar digunakan sebagai tolak ukur tercapai dan</p>	<p>satu sasaramya adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya dilaksanakan baru untuk melaksanakannya dengan baik seperti; pengembangan yang dilakukan untuk persiapan pembelajaran tahun ajaran baru antara lain seminar, diklat berkaitan dengan kurikulum ataupun persiapan penyusunan perangkat pembelajaran.</p> <p>d. Identifikasi Prinsip belajar: Prinsip belajar yang baik digunakan untuk program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan adalah partisipasi, pengalihan dan umpan balik.</p> <p>e. Pelaksanaan Program di Selingkungnya secara situasional, penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya MGMP, Diklat, Seminar.</p> <p>f. Penilaian Pelaksanaan Program: Penilaian program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila</p>	<p>daya yang lainnya.</p> <p>Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan lembaga pendidikan saat ini maupun yang akan datang.</p> <p>Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya semakin baik dan mencapai hasil yang optimal</p>	<p>kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik.</p> <p>c. Penetapan Program Dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah satu sasaramya adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya keterampilan baru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.</p> <p>d. Identifikasi Prinsip belajar: Digunakan untuk program pengembangan</p>	<p>memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional.</p> <p>a. Bagi pendidik, hendaknya pendidik di MA Usmaniyyah dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.</p> <p>b. Bagi tenaga kependidikan, hendaknya tenaga kependidikan di MA Usmaniyyah dapat mempertahankan</p>
--	--	---	--	--	--	--

		<p>tidaknya pengembangan sumber daya manusia: Partisipasi (berbaur dengan lainnya), Repetisi (pengulangan), Relevansi, Pengalihan, Umpan balik (feedback)</p> <p>e. Pelaksanaan program: dalam pelaksanaan program berikut ini: pengembangan pada jabatan, Rotasi pekerjaan, Sistem magang, Sistem ceramah, Pelatihan vestibul (pelatihan dalam bidang teknik atau cara-cara secara langsung).</p> <p>f. Penilaian pelaksanaan program pengembangan: Peningkatan kemampuan dalam pelaksanaan tugas, Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap,</p>	<p>dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.</p>	<p>pendidik dan tenaga kependidikan adalah partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.</p> <p>e. Pelaksanaan Program Di selenggarakan secara situasional, dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya MGMP, Diklat, Seminar.</p> <p>f. Penilaian Pelaksanaan Program Proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku</p>	<p>dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.</p> <p>c. Bagi kepala madrasah sebagai manajer hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.</p>
--	--	---	---	--	--



		disiplin dan etos kerja.			
<p><b>2</b> Apa faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Usmaniyyah Ngrotu Gubuk Grobogan?</p>			<p>1. Faktor Pendukung pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Usmaniyyah Ngrotu Gubug Grobogan: Memerlukan dukungan dari semua pihak baik dari masyarakat, tenaga kerja dan juga staff yang ada di sekolah.</p> <p>2. Faktor Penghambat pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah kendala yang selama ini yang sudah berjalan itu biaya karena sekolahah ini swasta pendanaan untuk meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan itu kurang. Kendala lain yang ada seperti sarana prasarana.</p>		dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA**  
**KEPENDIDIKAN DI MA UTSMANIYYAH NGROTO GUBUG**  
**GROBOGAN**

**Responden : Haryanto M. Pd.**

**Jabatan : Kepala Sekolah MA Utsmaniyyah**

**1. Bagaimana profil MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?**

- a. Sejarah berdirinya MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.

Yayasan Madarasah Aliyah merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Pondok Pesantren Utsmaniyyah yang terletak di sebelah timur desa Ngroto kecamatan gubug kabupaten grobogan. Letak desa Ngroto berbatasan desa Trisari dan desa Papanrejo disebelah utara, sedangkan disebelah timur berbatasan dengan desa Ginggang dan desa Jeketro, sebelah barat berbatasan dengan desa Trisari. Sedangkan nama Utsmaniyyah itu di ambil dari nama seorang ulama karismatik asal surabaya yaitu Hadrotussyeh KH Muhammad Utsman Al Ishaqi RA (wafat 1984).

- b. Bagaimana tujuan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?

Tujuan MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan adalah sebagai berikut:

- 7) Mewujudkan siswa yang berprestasi.
- 8) Mewujudkan siswa yang berakhlakul karimah dan berilmu.
- 9) Mewujudkan siswa yang gemar membaca.
- 10) Mewujudkan kepribadian siswa yang mandiri.
- 11) Mewujudkan siswa yang di banggakan kedua orang tuanya.
- 12) Mewujudkan siswa yang berprestasi dalam kegiatan ekstrakurikuler

## **2. Bagaimana pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah?**

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan memiliki komitmen melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan megembangkan kompetensi pendidik dan tenag kependidikan dan ada beberapa langkah metode-metode yang saya gunakan.

### **a. Penentuan Kebutuhan**

Penentuan kebutuhan yang dilakukan di MA Utsmaniyyah ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan dan selain itu juga di sesuaikan dengan anggaran. Anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan

merupakan beban bagi madrasah. Oleh karena itu agar penyediaan anggaran tersebut sungguh-sungguh dapat dipertanggung jawabkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pengembangan tersebut benar-benar diperlukan untuk menentukan kebutuhan dan ada beberapa pihak tertentu yang di ikut sertakan.

b. Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran yang di lakukan sebagaimana salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan di MA Utsmaniyyah dengan tujuan agar adanya suatu sasaran sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program-program pengembangan di sini.

c. Penetapan Program

Penentuan program disini disampaikan oleh kepala madrasah bahwa” Program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah disusun untuk jangka panjang, menengah dan jangka pendek.

d. Identifikasi Prinsip Belajar

Di MA Utsmaniyyah dalam mengidentifikasi perinsip-perinsip belajar ditujuakan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya perinsip belajar yang diterapkan dalam program pengembangan. Prinsip belajar yang baik digunakan untuk program

pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan adalah partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

e. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan yang di lakukan kepala MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan yaitu program-program yang sesuai apa yang telah di rencanakan, Program-program tersebut di lakukan sebelum KBM. Biasanya pendidik dan tenaga kependidikan disini saya suruh untu mengikuti MGMP, Diklat, Seminar.

f. Penilean Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.

**3. Bagaimana metode-metode Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Utsmaniyyah?**

a. Pelatihan

Pelatihan yang di lakukan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan merupakan keseluruhan kegiatan-kegiatan untuk memberikan, memperoleh, atau meningkatkan suatu kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan agar mendapatkan pengetahuan yang baru

bahkan mendapatkan suatu keahlian-keahlian yang baru juga.

b. **Pengelolaan Kinerja**

Dengan cara ini seorang pendidik dan tenaga kependidikan diminta mengukur kemampuannya dalam hal tertentu, kemudian menuliskannya dalam formal evaluasi yang ada berbentuk jawaban pertanyaan tentang kemampuan yang dimiliki. Untuk lebih dipercaya hasilnya, maka evaluasi diri ini perlu dikonfirmasi kepada kepala sekolah atau orang lain yang mengetahui kegiatan sehari-harinya.

c. **Seminar**

Kegiatan seminar ini biasanya dilaksanakan ketika ada undangan atau surat edaran yang disampaikan ke Madrasah, sekiranya dianggap berkaitan atau sesuai dengan kebutuhan madrasah maka undangan tersebut kemudian saya tindak lanjuti dan biasanya saya menunjuk beberapa pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikutinya sekiranya penting.

**4. Apakah ada faktor pendukung pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah?**

a. Memiliki kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikan dukungan bagi kelancaran tugas pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.
- c. Mempunyai hubungan dengan masyarakat, peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan hubungan madrasah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan serta sasaran yang ingin direalisasikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan.
- d. Memiliki kedisiplinan, suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak bila pendidik dan tenaga kependidikan mampu mentaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan

*Lampiran 2*

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA**  
**KEPENDIDIKAN DI MA UTSMANIYYAH NGROTO GUBUG**  
**GROBOGAN**

**Responden : Muhamad Furqoni S. Pd**

**Jabatan : Guru di MA Utsmaniyyah**

**1. Bagaimana keadaan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngoto Gubug Grobogan?**

Di MA Utsmaniyyah sebagai salah satu penyelenggara pendidikan yang bertanggungjawab menanamkan nilai-nilai edukatif sejak dini pada peserta didik, memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang sangat berkompeten di bidang pendidikan. Untuk saat ini, pendidik dan tenaga kependidikan, tata usaha dan karyawan di MA Utsmaniyyah berjumlah 20 Orang

**2. Bagaimana keadaan siswa siswi di MA Utsmaniyyah Ngoto Gubug Grobogan**

Kurikulum yang di pakai di MA Utsmaniyyah mengacu pada kurikulum yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (KEMENDIKNAS). Yang meliputi dasar-dasar agama islam seperti Aqidah Akhlaq, Al Qur'an Hadits, Fiqih, Sejarah Kebudayaan Islam, Bahasa Arab, Baca Tulis Al Qur'an dan meliputi mata pelajaran umum yang telah memenuhi standart Depdiknas



### **3. Bagaimana pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah?**

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sangatlah penting karena pendidik dan tenaga kependidikan itu pengkondisian situasi pembelajaran bagi peserta didik guna memungkinkan mereka mempunyai kompetensi yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat maupun peserta didiknya.

### **4. Bagaimana langkah-langkah yang di gunakan untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?**

#### **a. Penentuan Kebutuhan**

pengembangan yang di lakukan di MA Utsmaniyyah hanya akan dilaksanakan apabila kebutuhan itu memang benar-benar diperlukan dan dalam penentuan kebutuhan ada beberapa pihak yang turut terlibat diantaranya kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah serta pendidik dan tenaga kependidikan.

#### **b. Penentuan Sasaran**

Penentuan sasaran memiliki manfaat bagi program pengembangan walaupun sedikit memiliki umpan balik bagi yang mengelola baik pendidik maupun tenaga kependidikan baik mengenai programnya maupun pesertanya.

#### **c. Penetapan Programm**

Mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya keterampilan baru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seperti, pengembangan yang dilakukan untuk persiapan pembelajaran tahun ajaran baru antara lain seminar, diklat berkaitan dengan kurikulum ataupun persiapan penyusunan perangkat pembelajaran.

d. Identifikasi Prinsip Belajar

Identifikasi prinsip belajar bahwa dalam mengidentifikasi perinsip- perinsip pengembangan dibutuhkan beberapa hal antara lain, sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya

e. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan progam yang di gunakan di MA Utsmaniyyah ini biasanya sebelum KBM. Lebih di tekankan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah sini untuk mengikuti seminar, MGMP.

f. Penilean Pelaksanaan Program

Khususnya pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki maka diakhir pelaksanan program pengembangan tersebut diadakan penilaian untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari program tersebut.

**5. Bagaimana metode yang di gunakan untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah?**

a. Pelatihan

Pelatihan dalam pekerjaan yang diberikan oleh sekolah kepada guru adalah dalam bentuk latihan instruksi pekerjaan, artinya petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para guru tentang cara melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan pada waktu itu. Sedangkan pelatihan di luar pekerjaan dilakukan dalam bentuk kuliah, konferensi dan studi kasus.

b. Pengelolaan Kinerja

Disini rotasi diperlukan untuk meningkatkan gairah kerja pendidik dan tenaga kependidikan, karena kebosanan atau bidang pekerjaan yang sebelumnya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

c. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Didalam forum MGMP dilakukan kegiatan pendalaman materi pelajaran, menyusun perangkat kegiatan belajar mengajar, alat peraga, metode, juga dibentuk team pengembang silabus dan perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan lain sebagainya.

**6. Bagaimana kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?**

a. Pengembangan kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik disini MA Utsmaniyyah dengan cara perencanaan dengan penyusunan pembelajaran

supaya ketika tiba kegiatan pembelajaran dimulai semua administrasi terselesaikan dan siap untuk konsentrasi kepada proses pembelajaran

b. Pengembangan kompetensi profesional

Di MA Utsmaniyyah dengan memberikan kesempatan dan dorongan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara formal maupun informal dengan cara diberikan surat tugas untuk mengikuti pengembangan seperti, Pelatihan, Seminar, MGMP agar mendapatkan suatu pengalaman baru.

c. Pengembangan kompetensi sosial

Kompetensi sosial dilakukan melalui dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, semua pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik dan masyarakat.

d. Pengembangan kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian disini memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya dengan cara pendidik atau tenaga kependidikan menyapa siswa di depan gerbang, bersama-sama membaca Asmaul khusna dan membaca Al Qur'an, menerapkan 3 S (senyum, sapa dan salam) puasa sunnah, peringatan hari-hari besar Islam.

*Lampiran 3*

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA**  
**KEPENDIDIKAN DI MA UTSMANIYAH NGROTO GUBUG**  
**GROBOGAN**

**Responden** : Nofi Yanto

**Jabatan** : Guru MA Utsmaniyyah

**7. Bagaimana pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah?**

Peembangan pendidik dan tenaga kependidikan disini ada beberapa langkah yang pertama itu Penentuan kebutuhan, Penentuan sasaran, Penentuan Program, Mengidentifikasi prinsip belajar, Pelaksanaan program dan penilean pelaksanaan program tersebut.

a. Penentuan kebutuhan

Penentuan kebutuhan disini adanya suatu dukungan dari kepala sekolah untuk mengetahui dan mengatasi berbagai tantangan baru agar melatih pendidik dan tenaga kependidikan mendapat wawasan yang lebih luas.

b. Penentuan sasaran

Adanya penentuan sasaran disini program pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik dan tenaga kependidikan

c. Penentuan Program

penentuan program disini ditentukan oleh dua faktor yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai semaksimal mungkin

d. Mengidentifikasi prinsip belajar

Mengidentifikasi prinsip belajar disini pendidik dan tenaga kependidikan suatu lembaga dapat dinilai berkembang dapat dilihat juga dari proses belajar yang kondusif, aktif, kreatif dan inovatif

e. Pelaksanaan program

Pelaksanaan program yang dilakukan di MA Utsmaniyyah biasanya sebelum KBM dan pelaksanaan pengembangan tersebut ada perintah dari kepala madrasah untuk mengikuti seminar ataupun MGMP.

f. Penilaian pelaksanaan program tersebut

Dalam penilaian pelaksanaan program disini biasanya dilakukan setelah melaksanakan tugas dari pimpinan kami yang di adakan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan tugas itu seperti pelatihan, seminar, MGMP apakah ada perubahan kepada pendidik dan tenaga pendidikan setelah mengikuti kegiatan tersebut.

**8. Bagaimana metode yang di gunakan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah?**

Metode yang di gunakan untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan disini ada beberapa langkah-lakah: Musyawarah guru mata pelajaran, Pelatihan diklat ini

dilakukan atas dasar intruksi dari pemerintah, dalam artian pemerintah sebagai penyelenggara bekerjasama dengan instansi/madrasah. dan biasanya kepala madrasah menunjuk pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikutinya akantetapi menunjuk sesuai bidangnya masing-masing. Dan ada juga di suruh mengikuti ketika ada undangan seminar.

**9. Bagaimana kompetensi yang harus dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan?**

a. Pengembangan kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik pendidik dengan cara penyusunan perangkat pembelajaran atau administrasi pembelajaran diawal tahun pembelajaran yang diawali dengan pelatihan terlebih dahulu ketika libur semester.

b. Kompetensi profesional

kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar pendidik dan tenaga kependidikan saat melakukan pembelajaran sesuai dengan standar yang di terapkan.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial yang harus dimiliki disini menyiapkan tugas-tugasnya agar mempunyai atau mampu memberikan suatu generasi yang baik dan mempunyai generasi yang memiliki kecakapan untuk berkomunikasi yang baik,

mempengaruhi orang lain untuk bisa melakukan sesuatu sesuai apa yang dia yakini termasuk kemampuan yang menerima keragaman sosial, etik, agama, dan budaya.

d. Kompetensi kepribadian

kepribadian merupakan kompetensi yang harus dimiliki semua pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan yaitu kepribadian yang mantab, berakhlak mulia, arif, berwibada



## *Lampiran 4*

### **DOKUMENTASI**

#### **DI MA UTSMANIYYAH NGROTO GUBUG GROBOGAN**

##### **1. Dokumentasi Profil MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

###### **a. Sejarah MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

Pada awalmula yaitu sekitar tahun 1950-an yayasan ini hanya sebuah Pondok Pesantren salaf yang di mana pondok pesanteren tersebut tidak mempunyai pendidikan forlman, akantetapi bebrapa tahun kedepan munculnya gagasan untuk mendirikan madrasah itu bermula dari pesatnya perkembangan zaman terutama di dunia pendidikan dan pada akhirnya wali santri dan dukungan dari masyarakat masyarakat di sekitar pondok pesantren mengusulkan agar pengurus pondok mendirikan pendidikan formal agar santri juga terus bisa mengikuti perkembangan zaman permohonan tersebut akhirnya dikabulkan dan ditindaklanjuti oleh pengurus pondok pesantren.

Pada tahun 2008 pengurus pondok pesantren mendirikan sebuah pendidikan yaitu MTs dan MA Utsmaniyyah Ngroto dengan tujuan agar santri-santri tidak gamtek dan faham tentang perkembangan didunia pendidikan.

Perkembangan madrasah yang semakin besar tersebut tidak terlepas dari jasa kh. Ahmad Fatkhurrosyat yang pada saat itu menjadi pengasuh pondok pesantren utsmaniyyah Ngroto

kecamatan gubug kabupaten grobogan, beliau selalu memantau langsung perkembangan madrasah dari waktu ke waktu.

Beliau adalah salah satu tokoh agama besar kecamatan gubug yang selalu aktif berjuang untuk menjadikan anak didik berkompetensi yang baik.

Kemudian adanya pendidikan formal akan menjadikan santri-santri yang berkualitas dan berakhlakul karimah agar mempunyai suatu generasi yang akan datang mempunyai generasi yang berkualitas sesuai dengan rencana apa yang diinginkan masyarakat dan berbakti kepada Bangsa dan Negara yang di cita-citakan para bapak dan ibunya

#### **b. Profil MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

<b>No</b>	<b>Identitas</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Nama Sekolah	MA UTSMANIYYAH
2.	No Statistik Madrasah	121233150090
4.	Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)	6894829
5.	Propinsi	Jawa tengah
6.	Kota/ Kab	Grobogan
7.	Kecamatan	Gubug
8.	Desa/Kelurahan	Ngroto
9.	Jalan dan Nomor	Jl. Abdurrohman Ganjur No 01
10.	Kode Pos	58164
11.	Telephone	085876150540
12.	Daerah	Perdesaan
13.	Status Sekolah	Swasta
14.	Kelompok Sekolah	Dabin 2, UPTD Pendidikan
15.	Akreditasi	Terakreditasi B
16.	Surat Keputusan/SK	No. 1435/103.33/1/96 Tanggal: 23 Mei 1996

17.	Penerbit SK	Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kota Grobogan
18.	Tahun Berdiri	Tahun 2008
19.	Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi
20.	Bangunan Sekolah	Milik Sendiri
21.	Luas Tanah	460 m <sup>2</sup>
22.	Jarak ke Pusat Kecamatan	5 KM
23.	Jarak ke Pusat Otada	7 KM
24.	Terletak Pada Lintasan	Desa Ngroto
25.	Jumlah Anggota Rayon	6 Sekolah
26.	Organisasi penyelenggara	Yayasan pondok pesantren Utsmaniyah

**c. Visi dan Misi MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan**

**1) Visi**

Terwujudnya Generasi Yang Beriman, Bertaqwa, Berprestasi Dan Berakhlaqul Karimah

**2) Misi**

- h) Menjadikan madrasah Tsanawiyah Utsmaniyah Ngroto sebagai madrasah yang mengembangkan pengajaran berbasis IPTEK dan IMTAQ
- i) Menjadikan madrasah Tsanawiyah Utsmaniyah Ngroto sebagai lingkungan pendidikan yang islami penuh ukhuwah, sederhana, disiplin dan berkreasi.
- j) Membiasakan peserta didik dengan ajaran agama melalui kebiasaan beribadah baik mahdloh maupun ghoiru mahdloh

- k) Meningkatkan profesional tenaga pendidikan sesuai perkembangan zaman
- l) Menyiapkan kelulusan madrasah Tsanawiyah Utsmaniyyah Ngroto agar bisa diterima di perguruan tinggi Negeri maupun Swasta favorit dengan memiliki prestasi akademik yang baik.
- m) Mencetak generasi yang bermanfaat bagi masyarakat, nusa bangsa dan agama.
- n) Menyiapkan calon pemimpin dan mubaligul islam yang kreatif, inovatif, bdan aspiratif dengan bekal ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan iman dan taqwa kepada Allah SWT melalui bidang school.

**d. Keadaan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Utsmaniyyah**

Untuk saat ini, pendidik dan tenaga kependidikan, tata usaha dan karyawan di MA Utsmaniyyah berjumlah 20 Orang, Sebagaimana yang tertulis dalam daftar berikut:

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>Lulusan</b>	<b>Tanggal Lahir</b>
1	Haryanto M. Pd	S2	Gropb,09-03-1985
2	Edi Christanto S.Pd	S1	Grob, 2-06-1984
3	Rizki S.Pd	S1	Grob,01-06-1986
4	Luqman Hakim S.Pd	S1	Grob,20-09-1987
5	Tri Eva Handayani S.Pd	S1	Grob,14-06-1989
6	Dul Wahid S.Pd	S1	Grob,31- 01-1991
7	Nofiyanto S.Pd	S1	Grob,07-07-1991
8	Ali Sodikin S.Pd	S1	Grob,20-08-1991
9	Iis sigianti S.Pd	S1	Grob,17-11-1986
10	Budi Santosa S.Pd	S1	Grob,24-04-1990

11	Moh Hasim S.Pd	S1	Grob,03-08-1989
12	Muflikhatun Rifa'ah S.Pd.I	S1	Grob,02-07-1985
13	M. Furqoni S.Pd	S1	Grob,087-0-1991
14	Ahmad munib M. Pd	S2	Grob,11-03-1989
15	S.Ainurul Hidayah S.Pd	S1	Grob,31 -12- 1990
16	Ela Izatul Laila S.Pd	S1	Grob,13-12.1980
17	Nur Ahmad S.Pd	S1	Surakarta,05-01-1968
18	Romadhon Sardino S.Pd	S1	Grob,23-07-1967
19	Muhammad Syakirin	MA	Grob,25-07-1990
20	Nurul Azizah S.Pd	S1	Grob,30-05-1991

**e. Sarana dan Prasarana di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan**

Sarana dan prasarana yang dimiliki di MA Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan seperti yang dimiliki sebagaimana yang ditulus sebagai berikut:

No.	Nama	Jumlah
1	Ruang belajar	6
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Kepala sekolah	1
4	Ruang Dapur	1
5	Ruang Perpustakaan	1
6	Ruang UKS	1
7	Laboratorium	1
8	Ruang Kesenian	1
9	Ruang Serbaguna	1
10	Ruang Administrasi	1
11	Laboratorium Komputer	1
12	Kamar Mandi / WC	4
13	Lapangan Olah Raga	1
14	Tape	1
14	TV	1
15	Kipas Angin	1
16	AC	2

17	Komputer	25
18	Laptop	10
19	LCD Proyektor	3

**f. Anggaran Kegiatan di MA Utsmaniyah**

1. Kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di MA Futuhiyah Jeketro Gubug Grobogan

NO	URAIAN	BIAYA	UNIT	JUMLAH
1	Biaya MGMP	Rp 50.000	2	Rp 100.000
2	Uang Makan	Rp 30.000	2	Rp 60.000
3	Uang Transpotasi	Rp 20.000	2	Rp 40.000
<b>Total</b>				<b>Rp 200.000</b>

2. Kegiatan Diklat di Kabupaten Grobogan

NO	URAIAN	BIAYA	UNIT	JUMLAH
1	Biaya Pelatihan Diklat	Rp 50.000	1	Rp 50.000
2	Uang Makan	Rp 50.000	1	Rp 50.000
3	Uang Transpotasi	Rp 40.000	1	Rp 40.000
<b>Total</b>				<b>Rp 200.000</b>

3. Kegiatan Seminar di Yayasan Tajul Ulum Brabo Tangung Harjo Jawa Tengah

NO	URAIAN	BIAYA	UNIT	JUMLAH
1	Biaya Seminar	-	2	-
2	Uang Makan	Rp 30.000	2	Rp 60.000
3	Uang Transpotasi	Rp 20.000	2	Rp 40.000
<b>Total</b>				<b>Rp 100.000</b>

## Surat Riset



المؤسسة التربوية الإسلامية والمعهد الديني "عثمانية"  
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM PON-PES UTSMANIYAH  
MADRASAH ALIYAH "UTSMANIYAH"  
NGROTO GUBUG - GROBOGAN

Jl. Abdurrohman Ganjur No 01 Ds. Ngroto Kec. Gubug Kab. Grobogan Jateng 58164 Email  
ma.utsmaniyah@gmail.com

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**  
No. 52/ST/MA.U.1/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Utsmaniyah Ngroto menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Nur Ikhsan  
Nim : 1403036058  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Ds. Banjarsari Rt.04 / Rw 04 Kec. Kradenan Kab. Grobogan  
Asal Universitas : UIN Walisongo Semarang  
Judul Penelitian : PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA  
UTSMANIYAH NGROTO GUBUG GROBOGAN

Bahwa nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di MA Utsmaniyah Ngroto Gubug Grobogan pada tanggal 17 Januari 2019.

Demikian surat ketengan ini di buat dengan sebernarnya untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya terimakasih.



# Surat Riset



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295 Fax. 7615387, Semarang 50185  
Email: tarbiyah.walisongo@yahoo.com Website: walisongo.ac.id

Nomor: B-4144/Un.10.3/D.1/TL. 00/09/2018

Semarang, 09 Januari 2019

Lamp : -

Hal : **Mohon Izin Riset**

NAMA : Nur Ikhsan

NIM : 1403036058

Kepada Yth,  
Kepala PPB UIN Walisongo  
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Nur Ikhsan

NIM : 1403036058

Judul Skripsi : Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA  
Utsmaniyyah Ngroto Gubug Grobogan

Pembimbing :

1. Pembimbing I : Dr. Mustaqim, M.pd

2. Pembimbing II : Mohamad Rikza Chamami, M.S. I

Bahwa mahasiswa tersebut membutuhkan data-data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusunnya, dan oleh karena itu kami mohon mahasiswa tersebut diberikan ijin melaksanakan riset selama 1 bulan, mulai 7 Desember 2018 Sampai 17 Januari 2019

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.

NIP: 19681212199403 1 003



**KEGIATAN PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI MA UTSMANIYAH NGROTO GUBUG  
GROBOGAN**



**KEGIATAN MGMP (MUSYAWARAH GURU MATA  
PELAJARAN)**



**KEGIATAN MGMP (MUSYAWARAH GURU MATA  
PELAJARAN)**



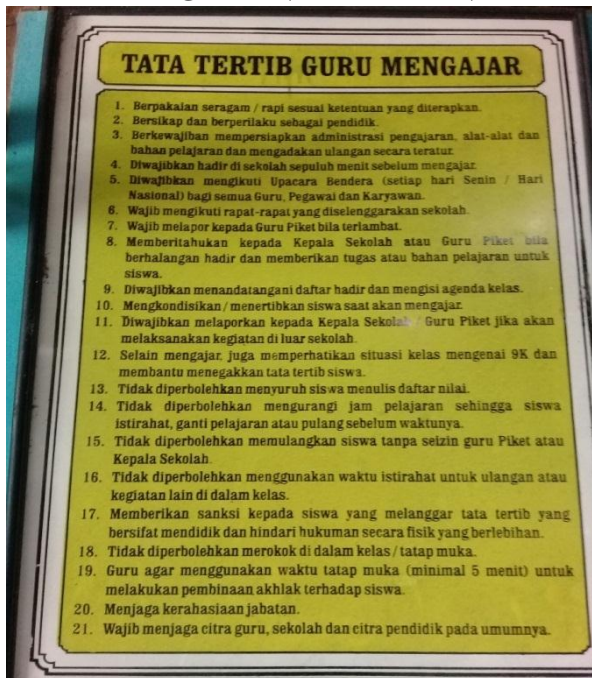
**KEGIATAN PELATIHAN DIKLAT**



**MENGIKUTI SEMINAR DI YAYASAN TAJUL ULUM BRABO TANGUNGHARJO JAWA TENGAH**



### KEGIATAN PELATIHAN



### TATA TERTIB YANG HARUS DI MILI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA UTSMANIYYAH NGROTO GUBUG GROBOGAN





**WAWANCARA KEPALA MA UTSMANIYYAH NGROTO  
GUBUG GROBOGAN**

# SURAT PENUGASAN UNTUK GURU MENGIKUTI MGMP (MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN)



المؤم سسة التربية الا سلامية والمعهد الديني " عثمانية "  
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM PON-PES UTSMANIYAH  
MADRASAH ALIYAH " UTSMANIYAH "  
NGROTO - GUBUG – GROBOGAN

Jl: Abdurrohman Ganjur No 01 Ds. Ngroto Kec. Gubug Kab. Grobogan Jateng  
58164 Email ma.utsmaniyah@gmail.com

## SURAT TUGAS

No. 17/ST/MA.U./2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Utsmaniyah  
Ngroto memberi tugas kepada :

Nama : S.Ainur Hidayah,  
Jabatan : Guru Mapel Sejarah Kebudayaan Islam  
Asal Madrasah : MA Utsmaniyah Ngroto Kec.Gubug Kab. Grobogan  
Keterangan : Mengikuti kegiatan MGMP Sejarah Kebudayaan Islam  
  
Hari/Tanggal : Kamis,03 Januari 2019  
Waktu : 09.00 – Selesai  
Tempat : MA Futuhiyah

Demikian Untuk Dilaksanakan Sebagaimana Mestinya dan melapor Kepada  
Kepala Madrasah Sesuai Melaksanakan Tugas

Yang Menerima tugas

S.Ainur Hidayah,  
NIP. -

Ngroto, 03 Januari 2019

Kepala Madrasah



Kepala MA Futuhiyah Kabupaten Grobogan, Menyatakan Bahwa nama Tersebut  
diatas benar - benar telah mengikuti MGMP Sejarah Kebudayaan Islam Selama 1  
(satu) hari Yaitu tanggal 03 Januari 2019

Kepala MA Fuhiyah



Supriyanto, S.Pd.I



المؤسسة التربوية الإسلامية والمعهد الديني "عثمانية"

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM PON-PES UTSMANIYYAH  
MADRASAH ALIYAH " UTSMANIYYAH "  
NGROTO - GUBUG - GROBOGAN**

Jl: Abdurrohman Ganjur No 01 Ds. NgROTO Kec. Gubug Kab. Grobogan Jateng  
58164 Email ma.utsmaniyyah@gmail.com

**SURAT TUGAS**  
No. 23/ST/MA.U./I/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Utsmaniyyah  
NgROTO memberi tugas kepada :

Nama : Ulinnuha, S.Pd  
Jabatan : Guru Mapel Sosiologi  
Asal Madrasah : MA Utsmaniyyah NgROTO Kec. Gubug Kab. Grobogan  
Keterangan : Mengikuti kegiatan MGMP Sosiologi

Hari/Tanggal : Kamis, 03 Januari 2019  
Waktu : 09.00 – Selesai  
Tempat : MA Yafalah

Demikian Untuk Dilaksanakan Sebagaimana Mestinya dan melapor Kepada  
Kepala Madrasah Sesuai Melaksanakan Tugas

NgROTO, 03 Januari 2019

Kepala Madrasah

Yang Menerima tugas

Ulinnuha, S.Pd  
NIP. -

Kepala MA Yafalah Kabupaten Grobogan, Menyatakan Bahwa nama Tersebut  
diatas benar - benar telah mengikuti MGMP Sosiologi (satu) hari Yaitu  
tanggal 03 Januari 2019

Kepala MA Yafalah

