

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan.<sup>1</sup>

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>2</sup>

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan ialah melalui proses pembelajaran di sekolah, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan tugasnya secara professional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.<sup>3</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber daya manusia adalah manusia yang

---

<sup>1</sup> Nasution, *Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 2.

<sup>2</sup> Undang-undang RI, No. 20. 2003 tentang *Sisdiknas*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm.3

<sup>3</sup> Piet A. Sahertian, *konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), Cet. 1, hlm.1.

merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi<sup>4</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.<sup>5</sup>

Pendidikan yang baik dan guru yang efektif berusaha memikirkan perkembangan kepribadian peserta didik dan kehidupan, tetapi guru pun adalah pribadi, dan merupakan bagian dari proses pendidikan. Sebagai suatu lembaga, pendidikan seringkali mengarah pada kristalisasi yang mempertahankan apa yang telah ada, dibanding memikirkan pertumbuhan anak dan kehidupan.<sup>6</sup>

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki

---

<sup>4</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1997), hlm.9-10.

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT remaja rosdakrya, 2004) hlm.2.

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005) hlm. 55-56.

standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggung jawab; guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan social, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat.

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 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>7</sup>

Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Semua ini muncul karena manusia adalah makhluk lemah, yang dalam perkembangannya senantiasa membutuhkan orang lain, sejak lahir, bahkan pada saat meninggal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dari uraian tersebut, betapa besar jasa guru dalam membantu dan perkembangan para peserta didik. Mereka memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 37-38.

mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa.<sup>8</sup>

Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu misalnya kemampuan, kecakapan, ketrampilan, sikap, dan perilaku.<sup>9</sup>

Kualitas penyelenggaraan pendidikan selalu terkait dengan masalah sumber daya manusia yang terdapat dalam institusi pendidikan tersebut. Masalah sumber daya manusia terutama di lembaga pendidikan islam selalu mewarnai baik buruknya mutu pendidikan yang dihasilkan. Apalagi, realitas pendidikan Indonesia nampaknya masih kesulitan untuk bisa keluar dari jerat masalah itu. Dalam mengelola lembaga pendidikan Islam tersebut, perhatian terhadap sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan perhatian serius karena berkaitan erat dengan proses dan isi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah. Di antara sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut yang paling berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan adalah guru.

Guru mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat. Hal inilah yang pada gilirannya nanti akan dihasilkan mutu lulusan yang lebih baik. Menyiapkan guru yang berkualitas membutuhkan pemikiran dan tindakan yang komprehensif.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan Islam harus mempertimbangkan berbagai faktor-faktor yang berkaitan dengan mutu guru sehingga program peningkatan mutu guru yang dijalankan tepat sasaran dan efektif. Untuk itu dibutuhkan strategi yang tepat dalam mewujudkan hal itu. Salah satu hal yang bisa dilakukan sebagai langkah solutif dalam upaya

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 35-36.

<sup>9</sup> Buchari Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi, 1995) hlm. 43.

meningkatkan mutu guru adalah dengan memberdayakan kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin personalia di kalangan lembaga pendidikan Islam.<sup>10</sup>

Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pembudayaan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat.<sup>11</sup>

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Peningkatan mutu tenaga kependidikan perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) perlu senantiasa dilakukan peningkatan kemampuan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, (2) peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, informal, dan nonformal (3) sesuai dengan prinsip peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based quality management*) dan semangat desentralisasi, sekolah perlu diberi kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan.<sup>12</sup>

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan dan memotivasi

---

<sup>10</sup>Chairul, Anwar, "Kepala-Sekolah-Dan-Peningkatan-Mutu-Guru".  
<http://www.koranpendidikan.com/12032010/artikel/3789/html>.

<sup>11</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Rosdakarya 2003) hlm. 217

<sup>12</sup> Ibid. hlm. 129-130.

personil guna mencapai tujuan system, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.<sup>13</sup>

Penelitian ini menyerahkan pada aspek manajemen terutama dalam meningkatkan mutu guru, sebab mutu guru yang bersifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Madrasah dipandang sebagai lembaga pendidikan yang kurang diminati oleh masyarakat yaitu dengan alasan bahwa kualitas kurang memadai atau dikatakan rendah, sehingga minat dari siswa yang sekolah kemampuan intelektualnya relative rendah dan juga berasal dari keluarga yang ekonominya pas-pasan, hal ini yang menjadi salah satu faktor penghambat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah madrasah. Selain itu hal tersebut kualitas dari gurunya pun masih kurang, pengelolaan manajemen dan lain sebagainya.

Sebagaimana kondisi madrasah yang digambarkan tersebut diatas, maka perlu adanya peningkatan kualitas salah satunya adalah kualitas tenaga pendidiknya, karena betapapun baiknya kurikulum yang telah disusun dan kesediaan sarana prasarana memadai sesuai dengan kebutuhan pendidikan namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara professional terletak pada pendidikannya.

Konsep manajemen mutu membahas bahwa guru harus diberdayakan yaitu melalui pembagian tanggung jawab kepada setiap orang. Salah satu cara pemberdayaan guru yaitu melalui otonomi guru. Guru diberi kekuasaan penuh untuk bertindak dalam mengembangkan budaya sehingga inisiatif, kreatif dan pro aktifnya dalam kelas tumbuh dengan rasa tanggungjawab bagi sekolah. Maksud meningkatkan mutu guru dengan memberdayakan adalah melatih civitas akademik mandiri dan mampu menunjukkan peristiwa dalam kegiatan-kegiatan di sekolah khususnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

---

<sup>13</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, (konsep, strategi, dan implementasi)* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002. hlm. 42.

Dalam manajemen Sumber daya manusia ini berkaitan dengan kebijakan dan proses manajemen suatu sekolah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Dari pemaparan tersebut diatas, jelaslah bahwa sekolah yang bermutu sangat didambakan masyarakat terutama kualitas bagi anak didiknya. Pengajar yang bermutu akan mampu menciptakan anak didik yang bermutu juga. Sehubungan dengan penelitian di atas yang baik. Dan dalam segi upaya peningkatan mutu pegawainya terutama mutu guru yang dilakukan secara selektif dan sebaik mungkin guna tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang “studi tentang manajemen sumber daya manusia dan peranannya bagi peningkatan mutu guru di MTs Negeri jeketro grobogan”. Dengan harapan hasil penelitian ini akan menjadi bahan kajian bagi para pengelola lembaga pendidikan lain yang tertarik menerapkan manajemen sumber daya manusia di lembaganya.

## **B. Penegasan Istilah**

Untuk memberikan gambaran dan menghindari perbedaan penafsiran maupun persepsi dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan beberapa batasan arti dalam (istilah-istilah yang terkandung dalam judul tersebut).

### **1. Studi**

Studi dalam inggris indonesia, adalah mempunyai arti pelajaran, kajian ilmiah, penelitian.<sup>14</sup>

Yang dimaksud disini adalah melakukan kajian ilmiah atau penelitian tentang suatu hal untuk mendapatkan informasi yang akurat.

---

<sup>14</sup> John M. Echols dan Hasan Shadly, *Kamus-Indonesia* (Jakarta: Gramedia. 1992), hlm. 563.

## 2. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen itu sendiri adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>15</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 3. Peningkatan

Peningkatan berasal dari kata “tingkat” yang mendapat imbuhan *pe-an* yang menunjukkan arti proses, cara perbuatan, meningkatkan.<sup>16</sup>

Peningkatan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah proses mengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di MTs Negeri Jeketro Grobogan.

## 4. Mutu

Mutu berasal dari bahasa latin “*quails*” yang artinya *what kind of*, “mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf, derajat (kepandaian, kecerdasan).<sup>17</sup>

Mutu yang didefinisikan sebagai proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Jadi mutu disini yaitu bagaimana caranya dalam sebuah manajemen pendidikan mampu atau dapat menghasilkan suatu kualitas yang baik, mampu bersaing dengan pendidikan lain sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

## 5. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

---

<sup>15</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2007) hlm. 9.

<sup>16</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hlm. 1281.

<sup>17</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*. Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm.768.

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>18</sup>

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diungkapkan di atas, maka dapat difokuskan penelitian ini diarahkan atau dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen Sumber daya manusia di lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan?
2. Bagaimana Peranan manajemen sumber daya manusia terhadap Peningkatan mutu guru di lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan?
3. Bagaimana faktor pendukung, penghambat dan solusi dalam pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu guru di lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan?

### **D. Tujuan Dan Manfaat**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Ingin mendiskripsikan dan menganalisa bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia bagi peningkatan mutu guru di lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan.
2. Ingin mendiskripsikan dan menganalisa Peranan Manajemen sumber daya manusia bagi peningkatan mutu guru di lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan.
3. Ingin mendiskripsikan dan menganalisa faktor pendukung, penghambat dan solusi dalam pelaksanaan dalam manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu guru di lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan.

---

<sup>18</sup> Undang-Undang RI No.14. 2005, *tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm.2.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan informasi terhadap MTs Negeri Jeketro dalam upaya meningkatkan mutu guru untuk mencapai tujuan secara optimal dimasa sekarang dan masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan informasi terhadap lembaga-lembaga lain, khususnya lembaga pendidikan islam tentang manajemen sumber daya manusia.
3. Sebagai referensi bagi mahasiswa jurusan KI dan mahasiswa tarbiyah pada umumnya dan mengembangkam lembaga pendidikan secara global.
4. Menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia.

Dengan adanya penelitian ini maka penulis dapat mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia khususnya di MTs Negeri Jeketro Grobagan.

Disamping itu kiranya dapat menambah kepustakaan khususnya yang berkaitan dengan manajemen pendidikan.

#### **E. Kajian Pustaka**

1. Istiqomah dalam skripsinya yang berjudul “*Studi tentang manajemen personalia sekolah di SMA Unggulan Ponpes Nurul Islami Mijen Semarang*”. Dalam skripsinya dijelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia yang belum terfokus kepada tenaga pengajarnya (guru), selain itu juga dijelaskan proses serta tahapan di dalam manajemen sumber daya manusia, serta hambatan yang dialami oleh Ponpes Nurul Islami Mijen Semarang, dalam hal penerapan sumber daya manusia.
2. Amir Muzayyin, dalam skripsinya yang berjudul “*Manajemen sumber daya manusia di MAN Model Brebes*” dijelaskan tentang manajemen adalah mengenai rencana kegiatan manajemen untuk mencapai sasaran pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di madrasah yang dilakukan oleh tenaga kependidikan sehingga terbina peserta didik yang berbudaya islam dan bermutu serta meningkatkan sumber daya manusia yang diharapkan sekolah-sekolah yang ada di

Indonesia khususnya madrasah mampu bersaing dengan sekolah umum lainnya, dalam arti yang sebenarnya yaitu sekolah tersebut mampu meraih prestasi dan output yang berkualitas.

3. Tawam wahyono, dalam skripsinya yang berjudul "Upaya peningkatan mutu guru PAI di SD Hidayatullah Banyumanik Semarang" dalam skripsi ini menyimpulkan bahwa guru harus memenuhi standar kualifikasi yang baik diantaranya memenuhi kualifikasi akademik kompetensi sehat jasmani dan rohani, selain itu, guru juga sebagai pengemban amanat orang tua dan masyarakat, guru harus mempunyai kemampuan untuk mengorganisasikan ide-ide kreatifitasnya, supaya dapat menggerakkan minat melalui metode belajar yang sesuai dan efektif.

Kaitannya skripsi yang diatas dengan skripsi yang saya teliti yaitu terkait tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan peran seorang kepala sekolah di MTs Negeri Jeketro dalam upaya meningkatkan kualitas atau mutu guru yang ada di Madrasah, yang dilakukan oleh tenaga pendidik kepada peserta didik, yaitu mampu meraih prestasi dan menghasilkan output yang berkualitas sehingga sekolah tersebut mampu bersaing dengan sekolah lain.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati.<sup>19</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), cet. 21, hlm. 4.

<sup>20</sup> Nana Syaodih Sumadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Kerjasama Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia Dengan Remaja Rosda Karya, 2005), cet. 1, hlm. 72.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan fenomenologis, dimana peneliti dengan menggunakan pendekatan fenomenologis berusaha memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi tertentu.<sup>21</sup>

Dalam hal ini menelusuri fenomena dan memperoleh data yang ada di lapangan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan bagaimana peranannya bagi peningkatan mutu guru di MTs Negeri Jeketro Grobogan.

## 2. Fokus Penelitian

Sesuai dengan obyek kajian skripsi ini, maka penelitian adalah penelitian lapangan atau field research, yakni penelitian yang langsung dilakukan atau pada responden.<sup>22</sup> Penelitian ini difokuskan terhadap bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang didalamnya meliputi tenaga pendidik dan bagaimana peranannya bagi peningkatan mutu guru di lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan.

## 3. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.<sup>23</sup> Adapun dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan penentuan sumber data menjadi dua buah data yaitu:

### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran/alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari.<sup>24</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah tentang manajemen sumber daya manusia di MTs Negeri Jeketro Grobogan, yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

### b. Data sekunder

---

<sup>21</sup> Lexy J. Moelong, *op.cit.*, hlm. 17.

<sup>22</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 11.

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2006), Edisi Revisi VI, hlm. 107.

<sup>24</sup> Saefuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 91.

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitian.<sup>25</sup>

Data sekunder berupa data dokumentasi atau data yang telah tersedia, data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip-arsip atau dokumentasi yang meliputi letak geografis, sejarah singkat, visi, misi, tujuan, jumlah pegawai dan sarana prasarana di Lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa, hal-hal, keterangan-keterangan, karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang dan mendukung penelitian.<sup>26</sup>

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik:

##### a. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.<sup>27</sup>

Dengan kata lain bahwa wawancara ini dimaksudkan untuk merekam data yang sangat penting untuk bahan analisis. Adapun informan atau responden yang peneliti wawancarai adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan perwakilan dari guru di MTs Negeri Jeketro untuk memperoleh data primer yang berkaitan tentang usaha-usaha atau proses sumber daya yang dilakukan dalam pengorganisasian dan penggunaan secara efektif dan efisien untuk membangun atau meningkatkan mutu guru. Selain itu metode wawancara juga digunakan untuk memperoleh data tentang tanggapan mengenai manajemen sumber daya manusia dan bagaimana peranannya bagi peningkatan mutu guru di MTs Negeri Jeketro Grobogan, serta sejauhmana manajemennya sehingga memberikan kontribusi berharga terhadap mutu guru.

---

<sup>25</sup> Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, hlm. 102.

<sup>26</sup> Iqbal Hasan, *op.cit.*, hlm. 82.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 85.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>28</sup>

Menurut Sukardi, observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan salah satu panca indra yaitu indra penglihatan sebagai alat bantu utamanya untuk melakukan pengamatan langsung, selain panca indra biasanya penulis menggunakan alat bantu lain sesuai dengan kondisi lapangan antara lain buku catatan, kamera, film, proyektor, checklist yang berisi obyek yang diteliti dan lain sebagainya.<sup>29</sup> Metode ini digunakan untuk melihat langsung bagaimana usaha manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru yang ada di Lembaga MTs Negeri Jeketro Grobogan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode yang digunakan dengan mencari data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>30</sup>

Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang hal-hal yang berhubungan dengan penelitian seperti: gambaran umum, letak geografis, sejarah singkat berdirinya, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa, serta sarana dan prasarana, serta kegiatan-kegiatan yang bersifat dokumen sebagai tambahan untuk bukti penguat penelitian.

---

<sup>28</sup> Kholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian: Memberi Bekal Teoritis pada mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian: Memberi Bekal Teoritis pada Mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian Serta Diharapkan dapat Melaksanakan Penelitian dengan langkah-langkah yang benar*, (Jakarta: PT. Bukti Aksara, 2005), cet. 7, hlm. 70

<sup>29</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 78.

<sup>30</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta) hlm. 280.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.<sup>31</sup>

Mempertimbangkan rumusan dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini termasuk analisis non statistik yaitu menggunakan analisis data yang diwujudkan bukan bentuk angka, melainkan bentuk laporan deskriptif. Seperti wawancara, observasi, dokumen dan uraian deskriptif. Diterangkan dalam bentuk kata-kata, gambar dan bukan angka data tersebut kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan kenyataan realitas.

---

<sup>31</sup> Lexy J. Moleong, *op.cit.*, hlm. 280.