

**BAB III**

**STUDI TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN PERANANNYA BAGI PENINGKATAN MUTU GURU DI  
MTs NEGERI JEKETRO GROBOGAN**

**A. Gambaran Umum MTs Negeri Jeketro Grobogan**

**1. Sejarah Berdiri dan Perkembangan MTs Negeri Jeketro Grobogan**

MTs Negeri Jeketro pertama kali berdiri pada tanggal 18 Mei 1970 yang bernama *Madrasah Tsanawiyah Futuhiyah Jeketro* yang didirikan oleh Yayasan Sosial Islam Futuhiyah Jeketro. Waktu itu statusnya masih swasta, dengan jumlah murid yang belum terlalu banyak. Gedung yang dimiliki masih bersamaan dengan Madrasah Diniyah Futuhiyah dan Madrasah Aliyah Futuhiyah yang sama-sama berada dalam satu yayasan. Letak gedung waktu itu masih disekitar kompleks Masjid Annur Desa Jeketro.

Latar belakang didirikan MTs Futuhiyah didasari atas perkembangan yang cukup baik dari *Madrasah Ibtidaiyah (MI) Futuhiyah Jeketro* yang telah didirikan sebelumnya sejak *1 Januari 1936*. Juga didorong oleh rasa tanggung jawab untuk menciptakan generasi muda yang beriman, bertaqwa kepada Allah SWT, cerdas dan terampil dari para tokoh masyarakat dan pemuka agama Desa Jeketro. Maka atas restu *Bapak K. Mudrik Rahmatullah alaihi* akhirnya berdirilah MTs Futuhiyah Jeketro sebagai kelanjutan pendidikan dari MI Futuhiyah Jeketro.

Kemudian pada Tahun 1983 MTs Futuhiyah Jeketro mulai berubah status menjadi MTs Negeri Filial Mranggen berdasarkan SK Kanwil Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah Tanggal 29 November 1983 Nomor : Wk/5.c/3010/Ts.Fil/83 dan diresmikan tanggal *12 April 1984*.

Perkembangan selanjutnya, berdasarkan SK Menteri Agama RI No. 244 Tahun 1993 tanggal 25 Oktober 1993 MTs Negeri Filial Mranggen

ditetapkan menjadi *MTs Negeri Jeketro* Kabupaten Grobogan, dan diresmikan oleh Bupati KDH Tingkat II Kabupaten Grobogan Bpk. H. Mulyono US pada tanggal 13 Januari 1994 mengajukan menjadi MTs Negeri. Maka mulai Tahun 1994 MTs Futuhiyah Jeketro mulai berstatus MTs Negeri Jeketro Fillial Surakarta, dan pada Tahun 1994 menjadi MTs N *Jeketro* Fillial Mranggen. Akhirnya pada Tahun 1995 MTs Negeri Jeketro resmi menjadi MTs Negeri yang mandiri dan satu-satunya MTs Negeri yang ada di Kabupaten Grobogan. Sehingga seluruh MTs Swasta yang ada di wilayah Kabupaten Grobogan menginduk ke MTs N Jeketro.

Tetapi mulai tahun 1998 telah berdiri lagi MTs N di wilayah Grobogan bagian Timur yaitu MTs Negeri Wirosari. Sehingga MTs –MTs Swasta di wilayah Grobogan Timur beralih menginduk ke MTs Negeri Wirosari.

Hingga sekarang MTs N Jeketro telah memiliki gedung sendiri dengan jumlah yang sudah sangat memadai dan terletak terpisah dari Yayasan Futuhiyah Jeketro. Dari tahun ke tahun MTs N Jeketro telah mengalami kemajuan dan perkembangan yang sangat pesat. baik dari jumlah siswa, jumlah guru, tenaga TU, fasilitas-fasilitas serta mutu pendidikan dan pengajarannya selalu mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari lulusannya yang selalu mengalami kesuksesan. Beberapa kali MTs Negeri Jeketro lulus 100 % dalam mengikuti Ujian Nasional, termasuk pada ujian Tahun Pelajaran 2009/2010 kemarin. Jumlah calon siswa baru yang ingin masuk menjadi siswa MTs N Jeketro juga dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan peminatnya. Kini pada Tahun Pelajaran 2010/2011 MTs Negeri Jeketro memiliki jumlah siswa 818 siswa dan jumlah guru 46 guru. Namun dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan mutu guru di MTs Negeri Jeketro Grobogan.

## **2. Letak Geografis**

Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeketro, Kab. Grobogan adalah sebuah lembaga pendidikan setara dengan SMP yang berada di bawah

naungan Departemen Agama khususnya Kanwil Depag Propinsi Jawa Tengah. Madrasah ini terletak di desa Jeketro, Kec. Gubug, Kab. Grobogan. Berjarak  $\pm$  6 Km dari kota Kec. Gubug,  $\pm$  40 Km sebelah timur kota Semarang.

Gedung MTs N Jeketro menempati posisi yang sangat strategis di Desa Jeketro, berada di pinggir Jalan Raya Jeketro di persimpangan jalan antara Kec. Gubug, Kec. Godong dan Kec. Karangrayung. Letaknya berada di centra desa dengan luas bidang tanah seluas 9,985 M<sup>2</sup>. Batas wilayah desa jeketro yaitu, sebelah timur berbatasan dengan desa Latak kec. godong, sebelah barat berbatasan dengan desa Genggang kec. Gubug, sebelah selatan berbatasan dengan desa Putat kec. Gubug, dan sebelah utara berbatasan dengan desa Saban kec. Gubug, sedangkan sekelilingnya adalah sawah. kemudian dekatnya madrasah dengan pasar, bank, puskesmas, kantor pos, masjid, dan lain-lain sangat membantu dalam rangka memenuhi segala kebutuhan sumber daya manusia yang ada di sekolah dan masyarakat sekitarnya.

Bentuk bangunannya yang megah berlantai dua, rindang dan nyaman merupakan tempat yang ideal sebagai tempat belajar siswa yang nyaman dan tenang. Jauh dari keramaian, kebisingan dan pencemaran kota, tetapi memiliki prasarana dan fasilitas yang memadai layaknya seperti berada di kota.

### **3. Visi, Misi Dan Tujuan**

#### **a) Visi :**

Terbentuknya peserta didik yang unggul dan terampil dengan dilandasi iman dan takwa.

#### **b) Misi :**

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan berkualitas sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

2. Meningkatkan sumber daya manusia dan menumbuhkan semangat kedisiplinan, profesionalisme, kompetitif, dedikasi dan kinerja yang tinggi secara intensif kepada seluruh warga madrasah.
3. Melaksanakan pendidikan berbagai ketrampilan untuk membekali siswa agar memiliki kecakapan hidup (life skill).
4. Menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar.
5. Menumbuhkan dan mengembangkan perilaku akhlakul karimah pada seluruh warga madrasah dalam perilaku sehari-hari serta suasana keagamaan yang kondusif yang mencerminkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT.

**c) Tujuan Madrasah**

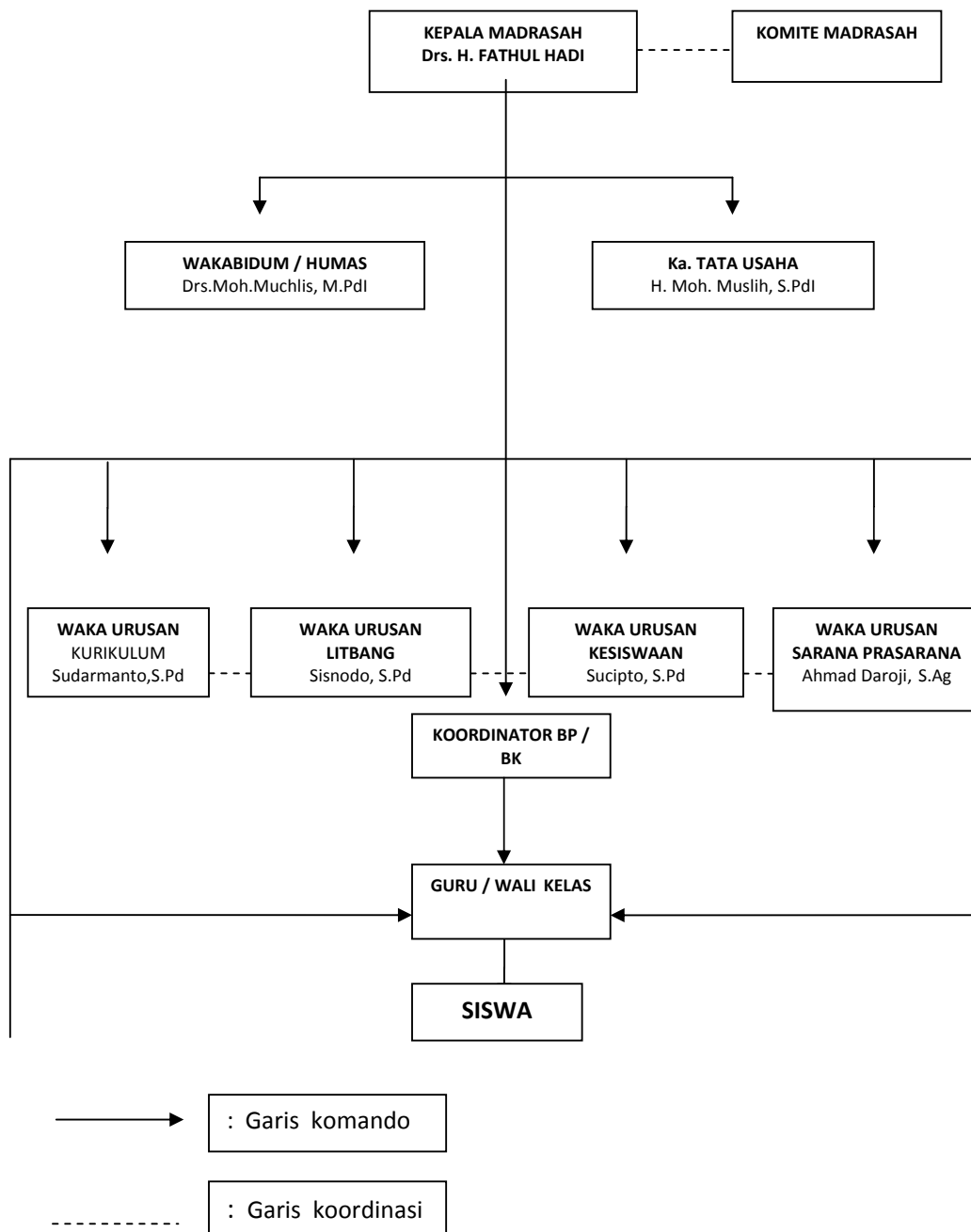
Menghasilkan peserta didik yang memiliki prestasi unggul, terampil, beriman dan bertakwa agar mampu hidup mandiri dan dapat mengikuti pendidikan lebih lanjut. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Profil Madrasah, Madrasah Tsanawiyah Negeri Jeketro Grobogan

#### 4. Struktur Organisasi<sup>2</sup>

### STRUKTUR ORGANISASI MTs NEGERI JEKETRO KAB. GROBOGAN TAHUN PELAJARAN 2010/2011



<sup>2</sup> Data dinding MTs. Negeri Jeketro 2010/2011

## 5. Keadaan Guru dan Siswa

Tenaga pendidik atau Guru di MTs. Negeri Jeketro berasal dari tamatan Perguruan Tinggi seperti: IKIP PGRI, IAIN Walisongo, Unnes, Undip, UMS, dan perguruan tinggi lainnya. Jumlah tenaga pengajar (pendidik) MTs. Negeri Jeketro tahun 2009/2010 sebanyak 46 orang (Pr: 19 dan Lk: 27), dan tenaga non kependidikan sebanyak 14 (Pr: 4 dan Lk: 10) orang.

Sedangkan jumlah siswa MTs. Negeri Jeketro tahun 2010/2011 yaitu: kelas VII: 296, kelas VIII: 269, dan kelas IX: 253. Jadi jumlah keseluruhan: 818. Kemudian terbagi menjadi dua kelompok, yaitu siswa yang *lajo* (tidak mondok di pesantren) dan siswa yang mukim (mondok di pesantren). Siswa yang *lajo* biasanya adalah siswa yang berasal dari sekitar MTs. Negeri Jeketro, seperti daerah yang dekat dengan sekolah terutama dari kec. Gubug dan kec. Godong, kec. Karangrayung. Sedangkan siswa yang mukim adalah siswa yang berasal dari luar daerah misalnya: Semarang, Boyolali, Demak dan daerah lainnya.

### a. Data Jumlah Siswa :

No.	Tahun Pelajaran	Kelas VII	Kelas VIII	Kelas IX	Jumlah Total
1.	2006/2007	268	256	237	761
2.	2007/2008	268	252	244	764
3.	2008/2009	272	256	245	774
4.	2009/2010	276	256	252	784
5.	2010/2011	296	269	253	818

### b. Data Kenaikan dan Kelulusan Siswa:

No.	Tahun Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX	
		Naik	%	Naik	%	Lulus	%
1.	2006/2007	267	99,63	256	100	237	100
2.	2007/2008	268	100	252	100	244	98,36
3.	2008/2009	268	100	256	100	245	100
4.	2009/2010	273	98,91	256	100	252	100

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranannya dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs N Jeketro Gubug Grobogan.**

### **1. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Negeri Jeketro Grobogan**

#### **a. Perencanaan**

Sudah menjadi agenda di MTs Negeri Jeketro, sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan MTs. Negeri Jeketro merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus MTs. Negeri Jeketro diawal tahun kepengurusannya. Dalam proses perencanaan tiap-tiap pengurus menentukan program kegiatan yang akan dilakukan dalam setahun kedepan.

Proses perencanaan program sekolah, dilakukan melalui beberapa tahapan diantaranya adalah mengidentifikasi kebutuhan berdasarkan program kerja MTs. Negeri, membuat rencana sementara, kemudian menentukan prioritas terhadap rencana-rencana sementara dan selanjutnya menentukan rencana, kemudian rencana yang telah disusun, dikoordinasikan terlebih dahulu kepada kepala sekolah agar program kegiatan sekolah selaras dengan program kegiatan sekolah.

Program kegiatan diatas dilaksanakan dalam masa kepengurusan sekolah periode 2010/2011, ada beberapa kegiatan yang dilakukan secara rutin, secara periodik, dan 2 kali dalam 1 tahun, jadi tidak menutup kemungkinan kegiatan yang telah terlaksana pada tahun pelajaran 2011/2012. Selain program-program yang telah ditentukan dalam rencana, ada juga program kerja yang sifatnya insidental (tidak terduga), hal ini dikarenakan program kegiatan sekolah menyesuaikan juga dengan kegiatan sekolah.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan kepala Sekolah, pada tanggal 23 oktober 2010, pukul 08.00-08.45 di kantor kepala Sekolah

## b. Pengorganisasian

Adapun untuk pengorganisasian yang dilaksanakan di MTs Negeri Jeketro merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus kepada sebuah tanggung jawab, tetapi sebenarnya pengorganisasian tidak hanya mencakup sumber daya manusia, tetapi juga sumber daya keuangan, karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentu membutuhkan pendanaan. Adapun susunan organisasi di MTs Negeri Jeketro meliputi: kepala madrasah, waka bidum/humas, waka litbang, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarpras, koordinator BP/ BK, guru/wali kelas.<sup>4</sup>

Adapun Susunan organisasi kepengurusan di MTs. Negeri Jeketro yaitu sebagai berikut:

Kepala madrasah	: Drs. H. Fathul Hadi
Waka Bidum / Humas	: Drs. Muh Muchlis, Mpd. I
Pem. Waka Humas	: H. Nasiul Khoir
Waka Kurikulum	: Sudarmanto, SPd.
Pem. Waka Kurikulum	: Muguh, SPd.
Waka kesiswaan	: Sucipto, SPd.
Pem. Waka kesiswaan	: Khoeroni, SPd.
Waka Sarana Prasarana	: Ahmad Daroji, Sag.

- a). Kepala Sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah.
- b). Waka Humas berperan dalam memahami kebutuhan-kebutuhan masyarakat, guna mengembangkan program-program sekolah kearah yang lebih maju, agar dapat dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan.
- c). Waka Kurikulum berperan dalam perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pelaksanaan seperti komponen kurikulum (1)

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Waka kurikulum, pada tanggal 4 oktober 2010, pukul 08.00-08.45 di ruang Guru



komponen tujuan (2) komponen isi/materi (3) metode/strategi pencapaian tujuan (4) komponen evaluasi. Keempat komponen tersebut satu sama lain saling berkaitan sebagai sistem yang saling mendukung dalam proses pencapaian tujuan.

- (d). Waka Kesiswaan, menganalisis kebutuhan peserta didik dengan cara merencanakan jumlah peserta didik yang akan diterima, menyusun program kegiatan kesiswaan, mengatur penempatan peserta didik, pembinaan dan pengembangan peserta didik.
- (e). Waka Sarana prasarana, bertugas mengatur fasilitas yang ada di sekolah termasuk lahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang perpustakaan, ruang lab, dan lain sebagainya.

### **c. Pelaksanaan**

Pelaksanaan program kerja MTs Negeri Jeketro merupakan realisasi dari program kerja yang telah direncanakan sebelumnya, kemudian masing-masing penanggung jawab kegiatan melaksanakan program-program tersebut bersama-sama dengan pengurus lain, pelaksanaan kegiatan MTs Negeri Jeketro merupakan penjabaran dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama dalam pelaksanaan, kepala sekolah berkewajiban memberikan pengarahan dan motivasi terhadap pengurus yang akan atau sedang melaksanakan tanggung jawabnya, pengarahan yang dilakukan sebelum memulai kerja berguna untuk menekankan hal-hal yang perlu ditangani, urutan prioritas, prosedur kerja dan lain-lainnya agar pelaksanaan pekerjaan dapat efektif dan efisien.

Program kerja yang ada di MTs Negeri Jeketro dalam melaksanakan kegiatan, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan, karena sebagian besar dari kegiatan tersebut menyesuaikan kegiatan sekolah dan sesuai kalender akademik, selain itu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, penanggung

jawab kegiatan juga melibatkan pengurus lain untuk membantu mensukseskan kegiatannya jika kegiatan tersebut tergolong kegiatan besar, bahkan tidak menutup kemungkinan juga melibatkan wali murid jika memang diperlukan.<sup>5</sup>

#### **d. Rekrutmen, Seleksi, Orientasi**

##### **1.) Rekrutmen**

Setelah diadakan perencanaan SDM maka, langkah berikutnya adalah melaksanakan rekrutmen untuk tenaga pendidik. Pihak sekolah atau kepala sekolah di MTs Negeri Jeketro yaitu: mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen disini adalah untuk mendapatkan persediaan calon-calon pelamar sehingga organisasi akan pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Kriteria calon pelamar yang ditentukan yaitu dari lulusan suatu lembaga pendidikan merupakan tenaga-tenaga yang nantinya dapat dimanfaatkan untuk mengisi lowongan yang jabatan, lowongan tersebut diisi oleh mereka yang memenuhi persyaratan pendidikannya. Sebab, dengan makin bertambahnya jabatan dalam sekolah, maka persyaratan yang telah disepakati sekolah akan semakin kompleks dan teknis sehingga memerlukan tenaga-tenaga lulusan dari sekolah-sekolah tinggi, akademi maupun universitas. Dengan kriteria yang telah ditentukan maka akan memperoleh tenaga yang dibutuhkan dengan tepat atau sesuai dengan apa yang diharapkan. Jadi sistemnya itu terbuka bagi siapa saja, maka ketika para pelamar sudah memenuhi persyaratan maka akan segera dilakukan penyeleksian untuk di tes atau diwaancarai

Adapun langkah-langkah yang ditentukan di MTs Negeri Jeketro, menggunakan sistem terbuka untuk pelaksanaan rekrutmen

---

<sup>5</sup> *Ibid*

diantaranya mengidentifikasi jabatan yang lowong, dengan melihat dinamika tersebut, maka pihak sekolah mencocokkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga pendidik yang akan dibutuhkan. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui banyak kesalahan yang mengganggu proses selanjutnya, menentukan calon yang tepat dengan melihat kebutuhan tenaga pendidik atau staf karyawan yang dibutuhkan, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Dari langkah-langkah yang dilaksanakan tersebut maka pihak sekolah akan melakukan langkah selanjutnya yaitu proses penyeleksian.

Dalam upaya rekrutmen tenaga pendidik, organisasi sekolah MTs Negeri Jeketro memerlukan penentuan sifat dan keadaan jabatan yang akan dipangku oleh orang-orang yang diperlukan oleh organisasi, yaitu perlu dilaksanakan suatu analisis jabatan atau pekerjaan bagaimana bisa memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan.<sup>6</sup>

## **2.) Seleksi**

Setelah calon tenaga pendidik di rekrut dari MTs Negeri Jeketro, melalui seleksi dalam pemilihan tenaga pendidik maka akan dicari yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sekolah, proses seleksi ini melibatkan serangkaian tahap serta memerlukan waktu sebelum keputusan personalia diambil, dan juga untuk menentukan diterima atau tidaknya calon pelamar, langkah selanjutnya yaitu dengan melengkapi berkas lamaran yang telah dibuat kemudian pihak sekolah mengadakan tes, salah satunya disuruh untuk praktek mengajar di kelas atau bertatap muka dengan peserta didik, dengan praktek pembelajaran di kelas

---

<sup>6</sup> *ibid*

maka akan ditemukan potensi atau kemampuan guru dalam mengajar, selain itu juga ada tes wawancara terhadap para pelamar untuk dicari yang paling berkualitas, dari beberapa calon yang telah terpilih kemudian harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan di MTs Negeri Jeketro diantaranya yaitu:

1. Photo Copy Ijazah S-1 : 2 lbr
2. Photo Copy Transkrip Nilai S-1 : 1 lbr
3. Pas Photo Ukuran 3 x 4 : 2 lbr
4. Daftar Riwayat Hidup : 1 lbr
5. Photo Copy KTP : 2 lbr

Dalam penyeleksian yang masuk di MTs Negeri Jeketro, kemudian diambil satu diantara calon pelamar untuk masuk sebagai tenaga pendidik yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Seleksi tersebut merupakan langkah yang diambil setelah rekrutmen, proses seleksi dan penempatan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan pekerja, jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Melalui seleksi dalam pemilihan tenaga pendidik maka akan ditemukan mana yang dapat memenuhi syarat untuk ditugaskan untuk menjadi tenaga pendidik di MTs Negeri Jeketro.

Selanjutnya penentuan jumlah guru, selain guru yang ditugaskan langsung dari pemerintah, yang diterima MTs Negeri Jeketro tiap tahunnya tergantung pada jumlah guru yang dibutuhkan, dengan jam mata pelajaran yang cukup banyak dan

guru yang banyak pula, bahkan pelajaran dan guru lebih banyak gurunya, maka pihak sekolah juga membatasi dengan bertambahnya guru yang masuk. Setiap tahunnya diperkirakan sekitar 4-6 pelamar yang dari luar melamar sebagai guru di MTs Negeri Jeketro, hanya 1 Orang guru yang diterima sesuai dengan hasil seleksi karena juga melihat kebutuhan Sumber daya atau tenaga yang dibutuhkan.

Adapun dalam proses seleksi tersebut, pihak sekolah baik guru (tenaga pendidik) yang menjadi pengurus organisasi maupun Bapak kepala sekolah mengadakan rapat membentuk panitia dalam proses penyeleksian tersebut untuk membahas dan menentukan calon yang melamar untuk ditugaskan menjadi guru di MTs Negeri Jeketro Grobogan, dan sesuai dengan persyaratan dan kriteria yang diharapkan.

### **3.) Orientasi**

Proses orientasi yang diberikan pada guru baru biasanya di dampingi salah satu dari guru di MTs Negeri Jeketro, yang diantaranya meliputi hal-hal mengenai organisasi, siapa saja yang ada didalamnya baik pengurus mulai dari kepala sekolah sampai staf-staf yang ada didalamnya. Selain itu untuk informasi tentang berbagai peraturan undang-undang, upah, jam kerja, cuti, tindakan-tindakan disiplin dan lain sebagainya dilakukan secara bertahap. Dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal apa saja yang ada di MTs Negeri Jeketro.<sup>7</sup>

#### **e. Pengembangan**

Dengan pengembangan maka produktivitas kerja para pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas pegawai semakin baik, dengan pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kerja, pendidikan berorientasi pada

---

<sup>7</sup> *Ibid*

teori, dilakukan dalam kelas, dan latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan seperti mengikuti pelatihan Diklat, pihak sekolah mengirim beberapa dari guru untuk perwakilan, Pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kerja, pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, adapun pelatihan yang dilakukan ada dua macam yaitu dari luar lembaga yang pelatihan dari luar lembaga, guru-guru MTs. Negeri Jeketro selalu diikut sertakan setiap kali ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, workshop yang diadakan oleh institusi tertentu, khususnya untuk guru yang mengampu mata pelajaran pokok (IPA, IPS, Bhs. Indonesia, Matematika, PPKN). kemudian untuk pelatihan guru dari dalam lembaga, kelebihan yang membedakan MTs. Negeri Jeketro itu sendiri yaitu adanya pelatihan untuk guru-guru yang bertempat disekolah sendiri, kemudian dari luar mengikutinya, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan profesionalitas guru pada umumnya.

Dengan pelatihan tersebut maka guru bisa mendapatkan kesempatan belajar dan mengembangkan keahliannya, selain itu setiap guru mendapatkan pelatihan kemampuan percakapan Bahasa Inggris (Conversation) dengan instruktur dari LEC sebanyak 2 jam per minggunya. Semua guru Bahasa Inggris dilatih percakapan Bahasa Inggris karena nanti diharapkan di dalam pembelajaran di kelas diharapkan juga sering kali menggunakan bahasa pengantar dalam Bahasa Inggris dengan tujuan untuk mempercepat kemampuan percakapan dalam Bahasa Inggris.

Untuk meningkatkan kemampuan konversation (Percakapan dalam Bahasa Inggris) siswa maka MTs Negeri Jeketro membuat program tambahan yang bertujuan seluruh siswa MTs Negeri Jeketro memiliki kemampuan ketrampilan dalam percakapan bahasa Inggris yang memadai. Hal ini berdasarkan pemikiran bahwa Bahasa Inggris adalah merupakan Bahasa Internasional yang sangat penting untuk

dikuasai siswa untuk menghadapi tantangan global di masa mendatang. Maka para siswa perlu dibekali ketrampilan tambahan khusus yaitu dengan meningkatkan ketrampilan dalam percakapan Bahasa Inggris (Conversatiom).

Dalam mewujudkan hal ini, MTs Negeri Jeketro melakukan kerjasama dengan Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris di Surakarta, yaitu LEC (Language Education Center) yang berkantor di Jl. Ahmad Yani 387 Katen, Surakarta, Telp. (0271) 713711. Lembaga pendidikan Bahasa ini adalah milik CV. Lantera Mandiri yang berkantor di Jl. Warung Watu I/III Singopuran, Kartasura 57164. Wujud kerjasama ini adalah dengan ditandatanganinya Perjanjian Kerjasama Pembelajaran Bahasa Inggris dengan media Laboratorium Bahasa Multimedia Interaktif No. 215/MoU/LM-LEC/vi/2009, pada tanggal 23 Juni 2009. Kontrak kerjasama ini berlaku selama 3 tahun, dan berakhir kontrak pada tanggal 20 Juli 2012. Selanjutnya, setelah berakhirnya kontrak tersebut, akan ditinjau kembali untuk diperpanjang apakah tidak. Isi kerjasama ini yang paling pokok adalah:

1. Setiap kelas, mulai kelas VII, VIII dan IX mendapatkan tambahan pelajaran Bahasa Inggris dengan focus meningkatkan kemampuan percakapan bahasa Inggris (Convertation) dengan tenaga 2 instruktur dari LEC sebanyak 2 jam pelajaran per minggu.
2. Setiap guru mendapatkan pelatihan kemampuan percakapan Bahasa Inggris (Convertation) dengan instruktur dari LEC sebanyak 2 jam per minggunya. Semua guru Bahasa Inggris dilatih percakapan Bahasa Inggris karena nanti diharapkan di dalam pembelajaran di kelas diharapkan juga sering kali mnggunakan bahasa pengantar dalam Bahasa Inggris dengan tujuan untuk mempercepat kemampuan percakapan dalam Bahasa Inggris.
3. Setiap satu bulan sekali didatangkan Native dari asli orang Inggris dan Amerika dengan dihadirkan langsung di setiap kelas untuk

melatih percakapan langsung dengan native. Hal ini juga dilakukan dengan para gurunya.

4. Setiap siswa dikenakan biaya tambahan sebesar Rp 10.000,- /bulan untuk membiayai program kerjasama dengan LEC ini.

Setelah lulus dari MTs N Jeketro, seluruh siswa kelas IX yang lulus akan mendapatkan sertifikat yang dikeluarkan oleh LEC.

**f. Kompensasi**

Kompensasi disini diberikan atas prestasi kerja karyawan yang meliputi pegawai dan staf-staf lainnya, diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan balas jasa. Kompensasi disini berupa gaji, upah, dan upah insentif, gaji disini diberikan secara periodik bagi karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, upah atau balas jasa diberikan kepada pekerja harian, upah insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar.

**g. Pemberhentian**

Pemberhentian biasanya untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibatnya produktivitas kerja menjadi rendah, biasanya pensiun tersebut atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan permohonannya disetujui oleh sekolah, selain itu juga untuk guru yang melanggar atau tidak mengikuti peraturan di sekolah, misalnya: ijin atau tidak masuk ketika ada waktu jam mengajar tanpa pemberitahuan yang jelas, kurang disiplin dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, dan lain sebagainya. Maka guru seperti itu akan langsung mendapat teguran dari kepala sekolah bila perlu langsung dikeluarkan, pemberhentian semacam itu termasuk pemberhentian dari kemauan sekolah.



Kemudian untuk pembayaran bagi pegawai negeri dibayar secara periodik, bagi karyawan yang swasta biasanya dibayar berupa uang pesangon pada saat ia diberhentikan.

#### **h. Evaluasi**

Evaluasi program kerja MTs Negeri Jeketro dimaksudkan untuk menilai semua kegiatan, kemudian menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sasaran kegiatan yang dilakukan di MTs Negeri Jeketro sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu, selain itu tindakan evaluasi juga untuk mengetahui kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota lembaga sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya.

Evaluasi program kerja MTs Negeri Jeketro dilaksanakan secara periodik, yaitu 1bulan sekali pada saat rapat bulanan, secara keseluruhan, dengan mengadakan evaluasi, maka dapat diketahui efektifitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses manajemen, kelemahan yang ada dapat ditanggulangi dan kelebihannya dapat dipertahankan, selain itu, dapat diketahui apakah rangkaian seluruh kegiatan dalam organisasi telah sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain evaluasi program kerja secara intern, juga dilakukan evaluasi kerja kinerja guru di MTs Negeri Jeketro yang dilakukan 2kali dalam 1tahun, dan evaluasi ini melibatkan badan Pembina pusat yaitu dari yayasan dalam evaluasi ini dilakukan pembinaan-pembinaan dari pihak kepala sekolah mengenai peran MTs Negeri kegiatan ini merupakan momen yang sangat penting karena pengurus MTs Negeri Jeketro dapat diketahui kelemahan dan kekurangan selama melaksanakan program kerjanya. Evaluasi dan pembinaan di MTs Negeri Jeketro dimanfaatkan dengan baik, selain sebagai wahana

evaluasi diri juga sebagai bahan diskusi, kemudian evaluasi dan pembinaan ini menghasilkan wawasan baru bagi MTs Negeri Jeketro, agar dimasa mendatang dapat lebih baik menjalankan roda organisasinya dan dapat lebih baik dalam melaksanakan peran dan fungsinya.<sup>8</sup>

## **2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs N Jeketro Grobogan**

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. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap sekolah untuk terwujudnya tujuan, tenaga kerja selain mampu cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien, kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Kepala sekolah mengatur dan menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan kerja yang efektif, menetapkan penyeleksian, mengadakan pengembangan, pelatihan, pengawasan terhadap guru maupun staf-stafnya dan siswa, mengatur pemberhentian.

Adapun peran yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di MTs Negeri Jeketro diantaranya yaitu:

Ketika kepala sekolah datang kesekolah, maka beliau berkewajiban untuk melaksanakannya seperti menerima tamu, menghadiri undangan-undangan yang tidak dapat diwakilkan. Sebagai pemimpin disekolah beliau berhak mengarahkan dan mengkoordinasikan tugas-tugas dari bawahannya, menyangkut tugas staffing (merekut, melatih, memotivasi, melakukan promosi dan pemberhentian kerja), interaksi atau menjalin hubungan antar pribadi dengan pihak-pihak, baik yang berada didalam

---

<sup>8</sup> Waka Kurikulum, *op. cit.*

organisasi maupun diluar organisasi kemudian kepala sekolah terus-menerus mencari informasi yang berguna baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi yaitu dengan memantau serta menginformasikan yang diperoleh dari hasil pantauannya kepada bawahan yang dirasakan memerlukan informasi tersebut.

Kepala sekolah mengambil keputusan berdasarkan hubungan antar pribadi dan dibangun dari informasi-informasi yang dipantau sebelumnya, kepala sekolah bertugas untuk menghadapi dan menangani masalah-masalah yang timbul secara mendadak dan berada diluar kendalinya, menentukan bagaimana dan kepada siapa sumber daya yang dimiliki organisasi dan waktu yang dimiliki akan digunakan, serta menyaring semua keputusan yang dibuat orang lain dalam unitnya sebelum digunakan, setelah itu kepala sekolah mengadakan perundingan dengan pihak internal maupun eksternal organisasi

Tugas manajer pada umumnya meliputi: merencanakan, mengorganisasikan, menyusun staf, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengontrol, mencatat dan melaporkan serta menyusun anggaran. Tugas tersebut harus dilaksanakan oleh manajer, sebagian besar dilaksanakan sebelum proses berlangsung, kemudian mengontrol dan melaporkan yang dilakukan selama dan sesudah proses berlangsung.<sup>9</sup>

Kepala sekolah di MTs Negeri Jeketro berperan dalam peningkatan mutu guru, mengawasi guru, dalam aktifitas kesehariannya kepala sekolah keliling untuk melihat perkembangan tenaga pendidik dan keadaan lingkungan sekolah, dan disamping itu juga guru memiliki peran disekolah yaitu sebagai pembimbing, Korektor, Inspirator,dll. Selain itu guru juga mengawasi siswa baik dalam kegiatan proses belajar mengajar maupun diluar jam KBM.

Dan guru mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah, pada tanggal 23 oktober 2010, pukul 08.00-08.45 di kantor Kepala Sekolah, *op. cit.*

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.<sup>10</sup>

### **3. Faktor Pendukung dan Hambatan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Negeri Jeketro Kabupaten Grobogan**

Dalam melaksanakan kepengurusannya MTs. Negeri Jeketro tentu saja tidak luput dari berbagai hal yang dapat menghambat program kerja MTs. Negeri Jeketro, tapi dibalik hambatan-hambatan tersebut ada berbagai faktor pendukung yang dapat memperlancar pengurus MTs. Negeri Jeketro dalam melaksanakan roda organisasinya dan melaksanakan dan melaksanakan program-program kerjanya. Adapun faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di MTs Negeri Jeketro sebagai berikut:

1. Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan MTs Negeri Jeketro, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di MTs Negeri Jeketro dalam meningkatkan mutu guru.
2. Pihak sekolah juga bekerjasama dengan turis (orang asing), maka bisa melatih siswa berkomunikasi langsung dengan orang asing tersebut, harapannya agar bisa bersaing dengan sekolah lain, unggul dalam berprestasi dan mendapatkan output yang berkualitas, tidak hanya siswa gurupun juga ada pendampingan, mendatangkan tutor untuk les.
3. Tenaga pendidiknnya sudah S1 dan sebagian juga sudah S2, dan guru di MTs. Negeri Jeketro melalui pengembangan setiap guru mendapatkan pelatihan kemampuan percakapan Bahasa Inggris

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah, *op. cit*, tanggal 27 september 2010, pukul 07.30. dikantor kepala sekolah

(Conversation) dengan instruktur dari LEC untuk membantu proses peningkatan ketrampilan kerja guru.

Adapun faktor penghambatnya yaitu:

1. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di MTs. Negeri Jeketro, dengan terbatasnya waktu jam mengajar.
2. Pendidikan dan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikuti pelatihan tersebut, menyebabkan guru kurang profesional.
3. Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiap-tiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing.

Adapun untuk memperbaiki faktor penghambat yang masih rendah atau kurang maksimal maka diharapkan bagi Kepala Sekolah beserta bawahannya bisa berinteraksi lebih dekat lagi sehingga kerjasama yang akan dijalankan bisa berjalan sesuai dengan tujuan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Waka Litbang, pada tanggal 5 Oktober 2010, pukul 09. 15-10. 00, di ruang kantor.