

**BAB IV**  
**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM**  
**MENINGKATKAN MUTU GURU DI MTs NEGERI JEKETRO**  
**GROBOGAN**

Sebagaimana yang telah tertera dalam Bab I bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manajemen serta peranannya dalam meningkatkan mutu guru di MTs. Negeri Jeketro. Untuk itu dalam Bab IV ini penulis menganalisis dua hal tersebut sesuai dengan metode yang digunakan yaitu menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dalam hal ini penulis menganalisis dua aspek. Pertama, mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari planning, organizing, actuating, controlling pada optimalisasi fungsi manajemen kesiswaan dalam meningkatkan potensi berorganisasi siswa di MTs. Negeri Jeketro. Kedua, tentang peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru. Ketiga. Yaitu faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen sumber daya manusia di MTs. Negeri Jeketro.

**A. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs. Negeri Jeketro**

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>1</sup>

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, tutor) dalam masyarakat indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangku Negara, *op.cit.* hlm.2.

dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang sangat cepat, Jadi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk kedalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.<sup>2</sup>

### **1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Di MTs Negeri Jeketro, sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan 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.

Dengan perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusunan tenaga pendidik dan tenaga pendidik (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Perencanaan sumber daya manusia itu sendiri itu merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.<sup>3</sup>

Perencanaan sumber daya manusia ini menurut penulis sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga akan mempengaruhi penetapan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru yang diterima MTs. Negeri Jeketro itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu juga bergantung pada perkiraan guru yang pindah atau keluar.

---

<sup>2</sup> Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.253

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

Perencanaan Sumber Daya Manusia serta penentuan jumlah guru baru yang akan diterima di MTs. Negeri Jeketro sebelumnya sudah terencana, sehingga dengan melakukan kedua kegiatan tersebut bisa menghindarkan kekurangan jumlah pengajar nantinya. Sehingga dengan begitu pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

## **2. Pengorganisasian**

Dengan proses pengorganisasian yang dilaksanakan di MTs. Negeri Jeketro merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi 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, TU, koordinator BP/ BK, guru/wali kelas. Dengan pengorganisasi yang telah disusun, menurut penulis sangat bagus sehingga dalam melaksanakan tugas kepengurusannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing maka tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan.<sup>4</sup>

## **3. Pelaksanaan**

Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama dalam pelaksanaan program kerja, maka 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.

Dalam pelaksanaan Program kerja di MTs. Negeri Jeketro, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan,

---

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

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>

Maka menurut penulis, sangatlah perlu dengan adanya interaksi semacam itu sehingga antara kepala sekolah dengan bawahannya (tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan) yang mana sudah diberi kepercayaan tugas masing-masing, dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya, kemudian masing-masing penanggung jawab kegiatan melaksanakan program-program tersebut bersama-sama dengan pengurus lain, pelaksanaan kegiatan di MTs. Negeri Jeketro merupakan penjabaran dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

#### **4. Rekrutmen, seleksi, orientasi**

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

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. untuk mendapatkan persediaan calon-calon pelamar yang akan melamar, sehingga organisasi akan pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Langkah-langkah yang telah direncanakan di MTs Negeri Jeketro, untuk pelaksanaan rekrutmen 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

---

<sup>5</sup> *ibid*

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.<sup>6</sup>

Menurut penulis agar hasil rekrutmen lebih baik lagi maka sebelum proses rekrutmen dimulai perlu adanya suatu informasi atau pengumuman seperti brosur atau pengumuman yang ditempel di dinding agar informasi yang lebih akurat dan lebih jelas, seperti dalam bukunya “Faustino Cardoso Gomes” menegaskan beberapa informasi yaitu:

- a) Jenis pekerjaan, klasifikasi, dan besarnya gaji
- b) Lokasi tugas (unit geografi dan organisasi)
- c) Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja
- d) Tanggal mulai kerja
- e) Prosedur-prosedur pelamaran
- f) Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran- pelamaran<sup>7</sup>

Dengan adanya teknik rekrutmen tersebut maka nantinya akan ditemukan pelamar-pelamar yang berkualitas, dan supaya pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan kemudian menyerahkan lamarannya.

## **2). Seleksi**

Melalui seleksi yang dilaksanakan dalam pemilihan tenaga pendidik di MTs Negeri Jeketro, maka akan dicari calon 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

---

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> Faustino Cardoso Gomes, *op. cit.* hlm. 112

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 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.

Dalam proses penyeleksian yang nantinya akan masuk di MTs Negeri Jeketro, diambil bagi siapa yang dah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai tenaga pendidik yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.<sup>8</sup>

Menurut penulis dalam proses seleksi pegawai baru selain syarat yang telah ditetapkan, maka juga perlu adanya suatu bentuk informasi berupa biodata pelamar yang lengkap, model jabatan, atau analisis dan spesifikasi yang dibutuhkan. Semua ini ditujukan untuk menjaga kecocokan kualifikasi personel dengan posisi yang ditawarkan. Maka melalui seleksi dalam pemilihan tenaga pendidik tersebut akan ditemukan mana yang dapat memenuhi syarat untuk ditugaskan menjadi tenaga pendidik atau pegawai di MTs Negeri Jeketro.

Selanjutnya penentuan jumlah guru juga ditentukan, maka dari pihak sekolah harus bisa memperkirakan dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan dalam seleksi sejalan dengan keadaan guru atau pegawai yang ada di MTs Negeri Jeketro, maka melihat lowongan atau tidaknya pegawai dan melihat kebutuhan Sumber daya atau tenaga yang dibutuhkan.

### **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

---

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

dikenalkan secara bertahap. Dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal apa saja yang ada di MTs Negeri Jeketro.<sup>9</sup>

Menurut penulis sangat baik, karena melalui proses orientasi nantinya akan diketahui mana para pekerja baru dan dari manajer memberikan pengenalan atau penjelasan mengenai struktur organisasi, fungsi, hubungan kerja dan harapan organisasi yang direncanakan.

## **5. Pengembangan/pelatihan**

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 dan dari dalam lembaga, yang pelatihan dari luar lembaga, guru-guru MTs Negeri Jeketro selalu diikuti sertakan setiap kali ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, workshop yang diadakan oleh institusi tertentu, kemudian selain itu juga ada 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 juga ikut dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan profesionalitas guru pada umumnya.<sup>10</sup>

Adapun guru yang sudah mengikuti Diklat diluar sekolah sekitar 15 orang, kemudian yang lainnya biasanya ikut pelatihan guru yang diselenggarakan disekolah sendiri. Menurut penulis dengan mengikuti pelatihan tersebut dirasa sangat perlu, karena dengan adanya pelatihan atau pendidikan dan lebih baiknya lagi pengembangan pelatihan tersebut diwajibkan bagi semua guru. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan, para pegawai (tenaga pendidik) akan menjadi lebih terampil, dan dapat memperbaiki kepuasan dalam mengembangkan kerjanya.

---

<sup>9</sup> *Ibid*

<sup>10</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah, *op. cit.*

## 6. Kompensasi

Bentuk kompensasi di MTs Negeri Jeketro 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.<sup>11</sup>

Dengan diberikannya kompensasi, menurut penulis baik karena dapat memberikan kepuasan kerja, adanya ikatan kerjasama, kepala sekolah juga bisa lebih memotivasi bawahannya, kemudian mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku yaitu bersikap lebih disiplin.

## 7. Pemberhentian

pemberhentian yang terjadi di MTs Negeri Jeketro 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 kemudian permohonannya disetujui oleh sekolah.

Dengan berakhirnya keterikatan kerja pegawai terhadap sekolahan menurut penulis semua tergantung dengan kondisi, pegawai berhenti karena kemauan sendiri, atau karena atas kemauan sekolah, atau karena hal yang lain seperti sakit atau selesai masa jabatan. Maka dirasa hal itu sebaiknya dilakukan dengan baik.<sup>12</sup>

## 8. Evaluasi

Dengan adanya evaluasi program kerja di MTs Negeri Jeketro dimaksudkan untuk menilai semua kegiatan, kemudian menemukan

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Waka Litbang. pada tanggal 5 oktober 2010,pukul 09.15-10.00, di ruang kantor.

<sup>12</sup> *Ibid*

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 1 bulan 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 2 kali dalam 1 tahun, dan evaluasi ini melibatkan badan Pembina pusat. 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>13</sup>

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah. *op. cit*

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

Dalam mengelola tenaga pendidikan, salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru, kepala sekolah memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Adapun pelatihan yang diberikan yaitu melalui pendidikan atau Diklat, pelatihan tersebut sangatlah penting dalam pengembangan sumber daya manusia, yang mengacu kepada upaya agar sumber daya manusia tersebut dapat didayagunakan oleh organisasinya semaksimal mungkin.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di Sekolah harus mempertimbangkan berbagai hal 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.<sup>14</sup>

Menurut penulis tugas atau peran yang dilakukan oleh kepala sekolah sangatlah berat tapi sangat bagus apabila dikerjakan dengan baik, dalam bukunya "Faustino Cardoso gomes", selain menyusun atau merancang tujuan-tujuan melalui pemberian pengarahan yang mana mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi dan lain-lain, kemudian merancang struktur-struktur organisasi dan pekerjaan di sekolah, melakukan penyeleksian, pelatihan dan pengembangan pendidikan, dan penilaian.<sup>15</sup> Kepala sekolah di MTs. Negeri Jeketro juga berperan dalam peningkatan

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah. *op. cit*

<sup>15</sup> Faustino Cardoso Gomes, hlm. 28

mutu guru, mengawasi guru, dalam aktifitas kesehariannya kepala sekolah keliling untuk melihat perkembangan guru tersebut dan keadaan sekolah, dan peran guru disekolah sebagai pembimbing, Korektor, Inspirator, dan lain-ain. Selain itu guru juga mengawasi siswa baik dalam kegiatan proses belajar mengajar maupun diluar jam KBM. Yang mana 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.

### **C. Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Negeri Jeketro 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. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di MTs Negeri Jeketro dapat berjalan sesuai rencana.
2. Pihak sekolah juga bekerjasama dengan turis (orang asing) dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut, 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. Dengan program tersebut maka kegiatan di sekolah akan lebih meningkat.

3. Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan kerja guru.

Adapun faktor penghambatnya yaitu:

1. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di MTs. Negeri Jeketro, maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidiknya.
2. Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar.
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. Maka diperlukan dengan adanya kerja sama dalam pelaksanaan program kerja, agar program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.