

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Hewan juga “belajar” tetapi lebih ditentukan oleh instinknya, sedangkan manusia belajar berarti merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan guna menuju kehidupan yang lebih berarti. Jadi pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun informal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan.¹ Pendidikan juga merupakan proses yang terencana, bertujuan sistematis, terstruktur, dan terukur untuk membantu, mendorong, mengarahkan, dan mengelola manusia menuju perbaikan dan peningkatan kemanusiaannya. Oleh karena itu berurusan dengan manusia, pendidikan merupakan proses yang kompleks. Hampir semua orang dikenai pendidikan dan melaksanakan pendidikan. Sebab pendidikan tidak pernah terpisahkan dengan kehidupan manusia

Guna mencapai penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan kualitas yang diharapkan tersebut harus adanya manajemen atau pengelolaan. Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara bekerja

¹ Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta:SUKA-Press, 2014), h.73

dan pemanfaatan sumber-sumber yang ada. Sekolah yang baik perlu diatur dengan baik. Pengaturan tersebut mencakup semua sumber daya yang dimiliki sekolah tersebut. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang berada dalam satuan sosial tertentu.

Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai aktifitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Dipilih manajemen sebagai aktivitas agar seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai administrator, sebagai manajer dalam memadukan sumber-sumber pendidikan dan sebagai supervisor dalam membina guru-guru pada proses belajar mengajar.

Sedangkan dari segi bahasa manajemen berasal dari bahasa Inggris “*to manage*” yang sinonim dengan *to hand*, *to control*, dan *to guide* (mengurus, memeriksa, dan memimpin). Ramaliyus menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan pengertian manajemen adalah *al tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan pengegasan kata kerja dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam

Al-Qur’an seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Sajdah ayat 05.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ ٠ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

*Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.*²

² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung,: PT Syamil Cipta Media, 2005), h.415.

Dari kandungan ayat diatas dapat kita ketahui bahwa Allah SWT pengatur alam (manager). Keteraturan alam ini merupakan bukti kebesaran Allah dalam mengelola alam ini. Namun karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan khalifah di bumi ini, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Hani Handoko di dalam bukunya Manajemen, beliau mengutip pendapat yang dikatakan oleh Stoner tentang manajemen yaitu manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penguasaan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan.³ Organisasi yang telah ditetapkan Manajemen personalia merupakan salah satu bagian terpenting dari manajemen pendidikan.

Manajemen personalia berhubungan dengan individu-individu yang ada dalam lembaga yang menjalankan sistem, terutama para tenaga kependidikan yang langsung bertugas di lapangan dengan tuntutan tinggi, yaitu mencetak *out put* yang berkualitas, sehingga akan terus mendukung program yang dicanangkan oleh sekolah untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan. Suatu organisasi, apapun bentuknya tidak akan mampu berjalan dengan baik jika tidak diimbangi dengan sistem manajemen yang baik, terutama manajemen personalia.

³ Hani Handoko, *Manajemen Edisi II* (Yogyakarta: BPF, 1995), h.8.

Dalam manajemen personalia, manusia adalah unsur terpenting yang harus ada dalam suatu organisasi, terlebih organisasi pendidikan. Pada organisasi ini baik subjek maupun objeknya adalah manusia. Suatu organisasi yang memiliki dana cukup besar, fasilitas yang memadai dan lingkungan yang mendukung, tetapi tidak didukung oleh manajemen personalia yang teratur dengan baik, dapat dipastikan kelangsungan organisasi tersebut tidak akan berjalan baik. Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat.⁴

Jika suatu organisasi memiliki dana yang besar, fasilitas yang memadai dan juga lingkungan yang mendukung, namun tidak didukung oleh personalia yang teratur dengan baik, maka dapat dipastikan bahwa kelangsungan dari suatu organisasi tersebut tidak akan lama. Manajemen personalia sendiri mencakup: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, penilaian pegawai.⁵

Manajemen sumberdaya manusia pendidikan mencoba untuk mempelajari bagaimana peran bagian kepegawaian atau departemen personalia dalam pengelolaan sumber daya manusia sehubungan dengan telah berkembangnya profesi kependidikan yang didukung oleh Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,

⁴ Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Rosda Karya, 2002), 42.

Peraturan Menteri Nomor 22 tahun 2005 tentang Standar Isi, Peraturan Menteri Nomor 23 tahun 2005 tentang standar kelulusan, dan Peraturan Menteri Nomor 24 tahun 2005 tentang pelaksanaan Standar Isi dan Standar Kelulusan dan beberapa peraturan lainnya yang dilahirkan untuk memperbaiki mutu pendidikan. Di samping itu, perlu adanya penataan sumberdaya manusia dalam dunia pendidikan yang selama ini pola penataannya tidak memperhatikan konsep-konsep dasar dan praktik-praktik manajemen sumberdaya manusia modern.⁶

Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

Dari adanya beberapa peraturan perundang-undangan tersebut, maka manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian penting dalam usaha

⁶ Rohiat, *Manajemen Sekolah*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), 26.

meningkatkan kinerja tenaga pengajar, pegawai dan tenaga kependidikan. Dalam dunia pendidikan, peran manajemen personalia sangat signifikan, dimana dengan perencanaan yang matang, perekrutan pegawai yang tepat, pengembangan pegawai yang kontinu sistem kompensasi yang sesuai dan juga penempatan personal pada posisi jabatan yang tepat akan sangat membantu percepatan pertumbuhan suatu lembaga pendidikan. Jika lembaga pendidikan telah ditangani oleh mereka yang benar-benar berkompeten dan profesional, maka tentu apa yang menjadi visi dan misi lembaga akan dapat dengan mudah terwujud.

Manajemen personalia sangat berhubungan erat dengan manusia atau orang sebagai pelakunya, sehingga manajemen personalia menjadi bagian penting dari sebuah organisasi baik itu lembaga pendidikan formal seperti sekolah maupun madrasah. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi tersebut. Madrasah sebagai bagian dari organisasi yang membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan madrasah.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi baik di lembaga pendidikan maupun di sebuah perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka setiap organisasi harus

memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Wexley dan Yukl kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengetakan bahwa seorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapat manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (reasonable). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal kan dapat di capai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.⁷

Yukl juga menegaskan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian maka antara kinerja yang baik dan organisasi yang baik memiliki hubungan yang erat terutama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi madrasah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup madrasah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Persoalan

⁷ Wexley, Yukl *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT Bumi Aksara Jakarta 2016). 484

manajemen dan disiplin baik tenaga pengajar maupun siswa menjadi hal yang sangat penting. Manajemen yang baik akan menghasilkan proses yang baik dan output-nya akan menjadi baik. Begitu juga dengan keberadaan tenaga pendidik atau pengajar. Meskipun fasilitas yang sangat lengkap, akan tetapi jika standar tenaga kependidikannya masih sangat rendah akan terjadi ketidak seimbangan dalam proses manajerialnya. Oleh karena itu, untuk mengefisiensikan kinerja para pegawai madrasah diperlukan sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Artinya adalah diperlukan tenaga pengajar atau pendidik yang kreatif, inovatif dalam mengembangkan materi pelajaran dengan berbasis strategi dan media yang digunakan dalam proses pembelajaran yang disampaikan kepada siswa. Tenaga pengajar, seharusnya dalam proses pembelajaran tidak boleh monoton, yaitu hanya untuk memenuhi kewajiban mengajar saja, akan tetapi lebih dari itu, guru harus mampu berimprovisasi dan terus mengembangkan kemampuannya untuk terus kreatif dan inovatif dalam mengembangkan strategi dan media pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa.

Salah satu tantangan yang dihadapi dunia pendidikan Islam dalam menempatkan diri dan memainkan perannya dalam kehidupan dunia modern, yaitu tantangan bagaimana menyadarkan tentang pentingnya tenaga pendidik dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi modern bagi kemajuan dan kesejahteraan manusia, baik materiil maupun spiritual agar tidak para pendidik gagap teknologi (gapteg). Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk mengembangkan sistem pendidikan yang telah ada agar lebih baik lagi.

Dengan demikian, maka diharapkan proses belajar mengajar di Madrasah dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, sehingga akan dapat menghasilkan lulusan (output) yang kompeten dan berkualitas.

Namun demikian, performa Madrasah/Sekolah sampai saat ini masih rendah, diantara penyebabnya adalah karena pengelolaan atau manajerial serta kebijakan yang belum terorganisir dengan baik.⁸ Untuk itu, kemudian diperlukan adanya upaya yang lebih dari para pengelola Madrasah atau Sekolah. Dalam hal ini tentu erat kaitannya dengan profesionalisme manajemen personalianya dalam rangka mengembangkan lembaga, agar dapat menjawab berbagai tuntutan pendidikan.

Mengingat peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian di MTs Negeri 4 Blitar Dan SMP Negeri 1 Garum, adapun gambaran singkat mengenai dua Lembaga tersebut adalah sebagai berikut. Meskipun lembaga MTs (Madrasah Tsanawiyah) dan SMP (Sekolah Menengah Pertama) keduanya berfokus pada jenjang pendidikan menengah, terdapat perbedaan dalam pendekatan manajemen personalia mereka. Namun, terdapat beberapa persamaan yang umumnya diterapkan untuk meningkatkan mutu kinerja guru di kedua jenis lembaga tersebut.

MTs Negeri 4 Blitar merupakan MTs Negeri yang unggul di Kabupaten Blitar Dan SMP Negeri 1 Garum adalah Sekolah Unggul Di Kecamatan Garum Blitar, dimana masing-masing lembaga memiliki program unggulan yang berbeda. MTs Negeri 4 Blitar merupakan madrasah yang

⁸ Ahmad Zayadi, *Desain Pengembangan Madrasah* (Jakarta: DEPAG RI, 2005), 2

memiliki kualitas baik, lembaga tersebut masuk dalam lembaga terbaik di kabupaten Blitar, setelah *preresearch* yang peneliti lakukan, tidak heran jika hal tersebut disandang oleh MTs Negeri 4 Blitar. Selain itu MTs Negeri 4 adalah pelibatan masyarakat dalam proses perbaikan lembaga, seperti manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas kinerja, penguatan pengawasan, penguatan kualitas pelayanan public, dan lain-lain. Tentu zona integritas ini sangat membantu lembaga dalam meningkatkan kualitas pendidikannya, apa yang tepat untuk lembaga berkaitan dengan kondisi lembaga saat itu. Sumberdaya manusia disekolah tidak lain para guru dan karyawan yang ada disekolah,serta masyarakat disekolah Tidak kalah dengan MTs Negeri 4 Blitar, SMP Negeri 1 Garum juga merupakan Sekolah favorit di kecamatan Garum, tentunya dengan program yang berbeda yang digunakan untuk meningkatkan personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru, Berdasarkan alasan-alasan diatas, maka peneliti menganggap penting untuk melakukan penelitian tentang manajemen personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru.

B. Fokus Penelitian

Fokus dan pertanyaan penelitian berdasarkan konteks penelitian di atas, maka fokus dan pertanyaan penelitiannya sebagai berikut.

1. Bagaimana proses rekrutmen personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru?

2. Bagaimana pengelolaan penempatan personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru?
3. Bagaimana pengembangan kapasitas personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru?
4. Bagaimana pengelolaan kompensasi personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru?
5. Bagaimana pembinaan personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun tujuan dari penelitian yang hendak dilakukan mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan proses rekrutmen personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru.
2. Untuk mendeskripsikan pengelolaan penempatan personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru.

3. Untuk mendeskripsikan pengembangan kapasitas personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru.
4. Untuk mendeskripsikan pengelolaan kompensasi personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru.
5. Untuk mendeskripsikan pembinaan personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang berjudul “Manajemen personalia dalam meningkatkan Mutu kinerja guru)” diharapkan dapat memberi beberapa kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk melihat Manajemen personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Kepala Madrasah/Sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat menjadi salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja guru.

- b. Bagi Guru

Peningkatan ketrampilan dan pengetahuan dan Peningkatan kinerja guru Peningkatan profesionalisme.

c. Bagi Sekolah

Menjamin Mutu Pendidikan yang lebih baik Memudahkan Pengambilan keputusan kritis, Daya saing Sekolah Meningkat.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi sekaligus informasi pada fokus pembahasan tema yang sama dalam menyelesaikan karya ilmiah pada lingkup manajemen mutu personalia sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang di terapkan di lembaga pendidikan.

E. Penegasan Istilah

Menghindari kesimpangan dan perluasan masalah dalam penelitian ini, dan juga mempermudah dalam pemahaman, maka pembahasannya dibatasi dengan masalah-masalah yang berkaitan dengan judul tesis “Manajemen Personalia Dalam meningkatkan Mutu Kinerja Guru Studi Multikasus Di MTs Negeri 4 Blitar Dan SMP Negeri 1 Garum Blitar”. Adapun pengertian kata-kata dalam judul tersebut, sebagai berikut: Definisi Istilah berisi tentang istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.⁹

⁹ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah , 45.

1. Penegasan Konseptual

a. Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁰

Menurut Malayu S.P Hasibuan beliau mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹¹ Yang dimaksud manajemen personalia adalah segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk dan di sekolah dengan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.¹²

b. Personalia

Personalia adalah semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi, yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan para wakil siswa. Termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.¹³

c. Manajemen Personalia

¹⁰ Hani Handoko, *Manajemen Edisi II* (Yogyakarta: BPFF, 1995), h.8.

¹¹ H.Malayu S.P.Hasibuan, *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: 2006), h.2.

¹² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2009), 215

¹³ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011),h.112.

Manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub bab sistem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang ini cukup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagian fungsi manajemen personalia.¹⁴

d. Mutu

Mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relatif yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Secara luas mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen atau pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

Dalam pendidikan, mutu merupakan suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan. Pelanggan bisa mereka yang langsung menjadi penerima produk dan jasa tersebut atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk dan jasa tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan mengenai mutu yaitu cara dimana pelanggan bisa memperoleh kepuasan atau manfaat dari produk dan jasa yang diperolehnya. Mutu bagi produsen dapat diperoleh melalui produk atau layanan yang memenuhi spesifikasi awal yang telah ditetapkan

¹⁴ Ibid, h.116.

dalam gaya yang konsisten. Produsen menunjukkan bahwa mutu memiliki sebuah sistem, yang biasa disebut sistem jaminan mutu (*quality assurance system*), yang memungkinkan roda produksi menghasilkan produk-produk yang secara konsisten yang sesuai dengan standar tertentu. Sebuah produk dikatakan bermutu selama produk tersebut, secara konsisten, sesuai dengan tuntutan pembuatnya. Jadi mutu juga dapat diartikan sebagai sistem produksi yang menghasilkan produk secara konsisten sesuai dengan standarnya.

e. Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Jadi yang dimaksud dengan manajemen personalia dalam peningkatan pegawai adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.¹⁵

2. Penegasan Operasional

Penegasan istilah secara operasional dalam penelitian yang berjudul “Manajemen personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru Multi

¹⁵ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta.

kasus di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Langkah yang sistematis manajemen personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru potensi yang ada pada diri tenaga kependidikan guna meningkatkan kinerja Guru.

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, Bagian ini memuat konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORI, Bagian ini memuat penjelasan materi atau teori yang memaparkan beberapa penelitian terdahulu, kerangka teoritik penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, Bagian ini memuat uraian tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, Bagian ini memuat deskripsi data dan temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN, Bagian ini memuat analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB VI PENUTUP, Bagian ini memuat dari kesimpulan, implikasi penelitian dan saran.