

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi karena keberhasilan tercapainya tujuan dari lembaga serta kemampuannya dalam menghadapi berbagai tantangan, baik bersifat eksternal maupun bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan tepat.<sup>1</sup>

Jusuf Amir Feisal menyatakan pula bahwa dalam menghadapi era Globalisasi industrialisasi, peran pendidikan tidak terfokus pada penyiapan sumber daya manusia yang siap pakai mengingat kecenderungan yang terjadi dalam dunia kerja sangat cepat berubah dalam era ini. Sebaliknya, pendidikan harus menyiapkan sumber daya manusia yang mampu menyiapkan dan mengembangkan arus perubahan yang terjadi dalam lingkungannya<sup>2</sup>. Menurut Mulyasa bahwa yang harus selalu diperhatikan dalam lembaga pendidikan agar terciptanya pendidikan yang berkualitas adalah tentang manajemen. Salah satunya adalah tenaga kependidikan atau Manajemen Sumber Daya Manusiannya.<sup>3</sup>

Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia

---

<sup>1</sup> Ita Nurmalasari, Dewi Zainul Karimah, “Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik”, Vol.2 No. 1 (April, 2020), 33-44.

<sup>2</sup> Jusuf Amir Feisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pess Cet. 1, 2015), Hlm. 131.

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), Hlm. 30.

yang vital, yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.<sup>4</sup> Guru dan sumber daya manusia lembaga harus didorong berbuat lebih kreatif dan inovatif untuk menemukan sendiri berbagai metode dan cara baru yang paling sesuai dan tepat dalam proses pembelajaran dan guru juga didorong untuk menjalankan tugas organisasi madrasah, yang ditujukan demi meningkatkan mutu madrasah.

Namun realitas sistem pendidikan Indonesia belumlah menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan sumber daya manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dan dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam sekala global kualitas kita jauh dari negara-negara tetangga.<sup>5</sup> Salah satu indikator adalah hasil tes *Programme for International Student Assessment* (PISA), yaitu tes untuk mengukur kemampuan membaca, matematika, dan sains anak usia 15 tahun yang hasilnya pada tes 2012 Indonesia menjadi peringkat ke-64 dari 65 negara. Tahun 2015 berada diperingkat ke-69 dari 76 negara peserta.

Laporan PISA diketahui bahwa rendahnya kualitas guru dan disparitas mutu pendidikan di Indonesia diduga sebagai penyebab utama buruknya kemampuan

---

<sup>4</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (2008), Hlm. 12.

<sup>5</sup> Akhmad Muhaimin Azzet, *Urgensi Pendidikan Karakter Di Indonesia* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011). Hlm. 56.

literasi siswa secara umum.<sup>6</sup> Rendahnya pencapaian prestasi siswa menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu diperbaiki.

Dari sisi kualifikasi pendidikan, saat ini masih terdapat 525.159 orang (17,44%) guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik S-1, sementara guru yang belum sertifikasi saat ini sebanyak 1.625.141 orang guru (53,86%) dari total guru di Indonesia yang berjumlah 3.017.296 guru.<sup>7</sup> Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah guru yang belum tersertifikasi lebih banyak dari jumlah guru yang telah tersertifikasi.

Rendahnya kualitas guru salah satunya disebabkan oleh sistem rekrutmen yang longgar. Hal tersebut berakibat pada adanya guru yang belum memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan bahkan jauh setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru profesional.. Kondisi ini terjadi karena tingginya kebutuhan guru di lapangan yang mendesak mengakibatkan sebagian masyarakat berpandangan bahwa asalkan memiliki pengetahuan dan memiliki minat atau keinginan mengajar siapapun dapat menjadi guru meskipun tidak disertai bakat, keterampilan, dan kualifikasi akademik yang sesuai untuk dapat mendidik siswa. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidik , antara lain

---

<sup>6</sup> Fieka Nurul Arifa, Ujianto Singgih Prayitno. "Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional Di Indonesia." *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Volume 10, No. 1 Juni 2019.

<sup>7</sup> Kemendikbud. (2018, Desember 10). Kondisi dan alternatif Solusi Guru Honorer. Paparan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dalam Rapat Kerja Komisi X, Jakarta.

melalui berbagai pelatihan dan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen madrasah.<sup>8</sup>

Sebagaimana yang tertulis dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa: pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) Mempunyai komitmen secara profesionalitas untuk meningkatkan mutu pendidikan, (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup> Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia berkualitas yang selalu berinovasi dalam bidangnya.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memajukan suatu lembaga. Walaupun lembaga tersebut memiliki sarana dan prasarana yang sangat memadai akan tetapi jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan percuma atau lembaga tersebut tidak bisa berkembang. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan membuat kinerja semakin efisien dan meningkatkan etos kerja pegawai dalam profesionalitas kerjanya. Inovasi dan kreativitas tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di kelas yang menarik dan menyenangkan akan berdampak langsung dalam mempersiapkan mutu lulusan dari suatu lembaga pendidikan. Sedangkan proses pembelajaran di kelas akan bagus dan menarik ketika suatu

---

<sup>8</sup> Abdul Rachman Shaleh, *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa Visi, Misi dan Aksi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), Hlm. 243-244.

<sup>9</sup> Departemen Agama RI, Direktorat Jendral Pendidikan, Hlm. 8.

kepala satuan pendidikan memiliki manajemen yang bagus dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikannya.<sup>10</sup>

Melihat pentingnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme pendidik, peneliti melihat bahwa MTsN 1 Tulungagung merupakan salah satu lembaga pendidikan yang selalu berusaha dan terus meningkatkan mutu pendidikan serta sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memperoleh sumber manusia yang profesional diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui manajemen sumber daya manusia.

Keberhasilan MTsN 1 Tulungagung dalam mewujudkan diri sebagai sekolah unggulan, tidak terlepas dari manajemen pembelajaran yang unggul dan efektif yang tentunya ada peran dari seorang kepala sekolah dalam membina tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga tersebut. Alasan-alasan yang dikemukakan di atas memberikan indikasi bahwa manajemen di sekolah yang dilakukan kepala sekolah boleh dikatakan berhasil dalam membina dan membimbing sumber daya guru di MTsN 1 Tulungagung. Keberhasilan tersebut diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Muhibbudin selaku Kepala Sekolah MTsN 1 Tulungagung bahwa :

Lembaga Pendidikan MTsN 1 Tulungagung memiliki beragam prestasi dari guru maupun siswa-siswinya. Prestas yang pernah diraih oleh guru yaitu juara 1 video pembelajaran se-Kabupaten Tulungagung. Sedangkan prestasi siswa yakni kejuaraan LKTI tingkat nasional, juara olimpiade matematika, kimia dan fisika dan masih banyak lagi. Hal ini tentunya tidak terlepas dari keterlibatan guru dalam memperjuangkan kompetensinya dan memberikan manfaat bagi siswa untuk dibimbing ketika ada perlombaan dan sejenisnya.

---

<sup>10</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 1; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), Hlm. 4.

Hasil wawancara penulis dengan bapak Widodo, dalam mewujudkan mutu guru di lembaga pendidikan perlu adanya perhatian lebih, keberhasilan dalam mewujudkan guru yang bermutu baik juga didasari oleh peran kepala sekolah serta komitmen dari tenaga pendidik demi kemaslahatan individu dan lembaga pendidikan. Hal ini diperjelas dengan pernyataan bapak Widodo selaku waka kurikulum sebagai berikut:

Adanya peran kepala sekolah dalam mengupayakan pengembangan guru baik dari segi kinerja maupun kesejahteraannya. Oleh karena itu beberapa faktor yang telah diterapkan di MTsN 1 Tulungagung yakni pengembangan tenaga pendidik, pelatihan seperti MGMP secara rutin, workshop dan seminar serta penilaian guru secara intensif. Adapun pemberian reward berupa kompensasi berdasarkan kinerja dipercaya secara umum sebagai aktivitas manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja suatu lembaga pendidikan.

Pernyataan bapak Muhibbudin dan bapak Widodo di atas menunjukkan fenomena bahwa di MTsN 1 Tulungagung telah benar-benar diterapkan manajemen sumber daya manusia yang baik digunakan dalam meningkatkan mutu pendidik. Kepala Madrasah dapat dipandang telah mampu memanfaatkan Manajemen Sumber Daya Manusia demi meningkatkan mutu pendidik dan meningkatkan layanan dalam pembelajaran yang ada di madrasah. Selain itu, seluruh tenaga pendidik dapat dilihat memiliki semangat dalam hal meng-upgrade diri yang bertujuan untuk keberhasilan madrasah.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka untuk meningkatkan mutu pendidik dibutuhkan adanya peran kepala sekolah yang mendukung. Selain itu, diperlukan adanya komitmen guru atau tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi dirinya. Sehingga, guru dituntut mampu bersaing dan mengikuti perkembangan yang terjadi

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang ada di MTsN 1 Tulungagung sangat baik. Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian secara lanjut yang difokuskan pada sumber daya manusia. Sehingga penulis mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam**

## **Meningkatkan Mutu Pendidik (Studi Kasus Di Mtsn 1 Tulungagung)”.**

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan pada konteks penelitian di atas maka fokus penelitian ini yaitu proses rekrutmen guru, pelatihan guru, pemberian penghargaan guru, dan penilaian guru.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Agar penelitian ini mempunyai arah dan ruang lingkup yang jelas, maka permasalahan yang akan dikaji dapat difokuskan kedalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung?
2. Bagaimana pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung?
3. Bagaimana pemberian penghargaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung?
4. Bagaimana penilaian Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus yang telah ditentukan, maka tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 1 Tulungagung
2. Menjelaskan pelatihan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 1 Tulungagung

3. Mendeskripsikan pemberian penghargaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 1 Tulungagung
4. Mendeskripsikan penilaian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 1 Tulungagung

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hal-hal yang akan diperoleh dari penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTsN 1 Tulungagung” sebagaimana tujuan, maka kegunaan penelitian adalah sebagaimana berikut.

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu menyadarkan semua pihak, khususnya bagi mereka yang berkecimpung di dunia pendidikan bahwa urgensi dari manajemen sumber daya manusia di dunia pendidikan perlu diterapkan karena dengan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menjadikan tercapainya target lembaga pendidikan yang diharapkan dengan lebih praktis dan efisien. Manajemen sumber daya manusia juga akan meningkatkan mutu pendidik yang berimbas pada terciptanya mutu pendidikan yang sangat baik.

##### **2. Secara Praktis**

###### **a. Bagi lembaga yang diteliti**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam dunia pendidikan dan dapat memberikan wawasan tambahan terhadap lembaga yang diteliti untuk menjadi lembaga yang lebih baik dalam meningkatkan mutu pendidikan.



b. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil dari penelitian ini menjadi tolak ukur dan bahan intropeksi terkait keprofesionalitas tenaga pendidik. Sehingga dapat memaksimalkan aspek keberhasilan sesuai target yang telah ditentukan dalam mengembangkan proses pembelajaran.

c. Bagi Peserta Didik

Penelitian ini dapat membangun kualitas mutu peserta didik dalam mengembangkan kemampuan seluruh kemampuan, keterampilan, dan potensi-potensi yang dimiliki untuk dijadiakan kelebihan serta memberikan kemajuan dalam proses pembelajaran.

d. Bagi perpustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian di bidang manajemen pendidikan Islam terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

e. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan informasi untuk menambah wawasan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidik

## **F. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah yang tertulis dari judul penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemaparan definitif yang tepat, serta pembatasan istilah yang digunakan, sehingga tidak terjadi penafsiran yang salah. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dia, penegasan konseptual dan dan penegasan operasional, yang peneliti deskripsikan sebagai berikut:

## 1. Penegasan Konseptual

Secara konseptual, penegasan istilah dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

### a. Manajemen

Manajemen adalah usaha untuk mencapai sebuah tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen adalah sebuah proses yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang memerlukan suatu perencanaan, pemikiran, pengaturan dan pengarahan agar dapat berjalan dengan baik serta memerlukan penggabungan seluruh potensi yang ada secara efektif dan efisien.<sup>11</sup>

### b. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah kemamouan terpadu dari daya pikir dan daya fisik dari individual, prilaku dan sifatnya ditentukan oleh lingkungan dan keturunannya.<sup>12</sup> Jadi, sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau lembaga terutama pada kontribusinya pada pendidikan.

### c. Peningkatan

Peningkatan adalah usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Suatu usaha untuk tercapainya suatu peningkatan biasanya diperlukan perencanaan dan eksekusi yang baik.<sup>13</sup> Peningkatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses pengelolaan sumber

---

<sup>11</sup> Dian, Anisa, Wahyuni. Manajemen Mutu Dalam Perspektif Pendidikan Islam Jurnal Idaarah, Vol. 3, no. 2, (Desember, 2019). 258-259.

<sup>12</sup> Benjamin Bukit. dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), Hlm. 2.

<sup>13</sup> Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, (Jakarta: PSAP Muhammadiyah, 2007), Hlm. 2.

daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 1 Tulungagung.

d. Mutu

Mutu adalah ukuran baik buruknya suatu benda, taraf, kadar, derajat, kepandaian dan kecerdasan.<sup>14</sup> Mutu dapat dimaksudkan sebagai poses yang terstruktur untuk memperbaiki output yang dihasilkan. Menurut Crosby Mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau standarkan. Suatu produk memiliki mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi. Mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut juga mutu sebagai istilah mutu sesuai persepsi (*quality in perception*). Jadi, dari beberapa penjelasan mutu menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa mutu adalah suatu ukuran produk yang di tentukan sesuai dengan yang di standarkan.<sup>15</sup>

e. Pendidik/Guru

Guru merupakan tenaga profesional sebagai penentu mutu dalam pendidikan. Seorang guru harus memiliki ketrampilan manajemen dan mampu mengembangkan dalam proses pembelajaran dengan siswa. Selain itu, guru juga harus memiliki profesi terdidik dan terlatih secara akademik dan profesioanal serta mendapatkan pengakuan dari diknas.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), Hlm. 768.

<sup>15</sup> Barnawi & M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidik Teori & Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz media, 2017), Hlm. 59.

<sup>16</sup> Yusuf Umar, *Manajemen Pendidikan Madrasah Bermutu*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), Hlm. 7.

## 2. Penegasan Operasional

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.<sup>17</sup>

### b. Mutu Pendidik/Guru

Mutu adalah kemampuan sekolah dalam mengelola secara operasional dan efisien, terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan madrasah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.<sup>18</sup>

Menurut Akmal Hawi, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual ataupun klasik, baik di sekolah maupun di luar sekolah.<sup>19</sup>

Pengertian dan definisi guru adalah unsur penting di dalam keseluruhan sistem pendidikan. Oleh karena itu peranan dan kedudukan guru demi meningkatkan mutu dan kualitas anak didik harus diperhitungkan dengan sungguh-sungguh. Pengertian dan definisi guru

---

<sup>17</sup> Amirul Mukminin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), Hlm. 6.

<sup>18</sup> Jerome S. Arcaso, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), Hlm. 7.

<sup>19</sup> Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), Hlm. 9.

bukan hanya sebatas pegawai yang hanya melakukan tugas tanpa ada rasa tanggungjawab terhadap disiplin ilmu yang dipikunya.

Mutu guru adalah kualitas seorang guru baik pemahamannya atau kemampuannya terhadap interaksi belajar mengajar yang indikatornya dapat dilihat dari hasil prestasi belajar siswa, baik itu prestasi dalam menempuh ujian semester ataupun prestasi dalam menempuh ujian akhir.<sup>20</sup> Pengertian mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk baik berupa barang maupun jasa, baik yang dapat dipegang maupun yang tidak dapat dipegang. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu atau kualitas dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.

Dikatakan guru bermutu yaitu guru yang dapat mencetak dan menjadikan peserta didik sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan tersebut. Dengan melakukan pembelajaran terhadap siswa dan control mutu yang dilakukan oleh guru ini dapat meningkatkan pendidikan nasional.<sup>21</sup>

## **G. Sistematika Pembahasan**

Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari enam bab yang memuat pokok bahasan sebagai berikut:

### **1. Bagian awal**

Pada bagian awal berisi halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, lembar pernyataan keaslian, motto, persembahan, prakata,

---

<sup>20</sup> H. Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), Hlm. 9.

<sup>21</sup> Basuki Jaka Purnama, Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 12, No. 2, Oktober 2016, 32.

daftar tabel, daftar gambar, daftar lambang dan singkatan, daftar lampiran, pedoman transliterasi, abstrak dan daftar isi.

## 2. Bagian Inti

### a. Bab I Pendahuluan

Bab I Pendahuluan, terdiri dari: Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penegasan Istilah, Sistematika Pembahasan.

### b. Bab II Kajian Pustaka

Bab II Kajian Pustaka, terdiri dari: Tinjauan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan tentang Mutu Pendidik, Penelitian Terdahulu, Paradigma Penelitian.

Kajian pustaka dari penelitian ini terdiri dari dua teori, yakni pertama, manajemen kurikulum. Kedua, pendidikan karakter. Dengan kata lain, bab ini berisi teori-teori tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Mtsn 1 Tulungagung”.

Penelitian terdahulu berisi tentang hasil penelusuran skripsi dan jurnal penelitian dengan tema yang sama atau mirip, yaitu seputar manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik. Namun dengan posisi yang berbeda dengan peneliti teliti. Hal ini bertujuan untuk dijadikan bahan pertimbangan dan tambahan referensi bagi penulisan skripsi berikutnya.

Paradigma penelitian menggambarkan tentang skema dan deskripsi yang menggambarkan konsep yang menjadi pijakan bagi peneliti untuk

menggali data tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung”.

c. Bab III Metode Penelitian

Bab III Metode Penelitian, terdiri dari: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Kehadiran Peneliti, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, Pengecekan Keabsahan Temuan, dan Tahap-Tahap Penelitian. Dalam pendekatan dan jenis jenis penelitian memaparkan mengenai alasan menggunakan pendekatan dan jenis penelitian tersebut.

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini menjelaskan tentang karakteristik penelitian kualitatif, yaitu peneliti sebagai human instrument. Dalam lokasi penelitian menguraikan tentang letak geografis sekolah menjadi lokasi penelitian, serta alasan pemilihan lokasi. Pada bagian data dan sumber data menguraikan tentang data yang didapatkan dari lapangan melalui teknik observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini dalam penelitian ini dibagi menjadi dua tahap, yakni analisis kasus individu dan dilanjutkan analisis multi kasus. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan *creadibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Selanjutnya, diuraikan tahap-tahap penelitian yang terdiri dari tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan dan tahap analisis data. Selain itu, digambarkan jadwal penelitian yang dilakukan selama penelitian.

d. Bab IV Hasil Penelitian

Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari: Deskripsi data dan Temuan Penelitian. Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yaitu analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik di MTsN 1 Tulungagung .Yang meliputi rekrutmen sumber daya manusia, pelatihan sumber daya manusia, pemberian penghargaan sumber daya manusia, penilaian sumber daya manusia.

e. Bab V Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab ini memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori, dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan. Temuan penelitian dapat memperkuat teori sebelumnya atau menolak teori yang sebelumnya dengan penjelasan rasional.

Apabila temuan penelitian merupakan penemuan baru dan sama sekali belum ada dalam temuan atau teori sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa temuan tersebut adalah temuan baru.

f. Bab VI Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, dan saran yang berkaitan dengan masalah-masalah aktual dari temuan penelitian. Kesimpulan berupa pernyataan singkat yang merupakan inti dari hasil temuan penelitian yang telah dibahas pada bab pembahasan. Saran ditujukan bagi sekolah dan penelitian selanjutnya sehingga dapat dijadikan bahan wacana, renungan atau bahan kajian peneliti selanjutnya.



### 3. Bagian akhir

Bagian akhir berisi tentang daftar rujukan, lampiran, dan biodata penulis