

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Strategi Kepala Sekolah**

Suatu lembaga pendidikan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan maka kepala sekolah harus mempunyai suatu strategi untuk menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan. Strategi adalah pola alokasi sumber daya yang memungkinkan organisasi-organisasi dapat mempertahankan kinerjanya. Strategi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan rencana mengenai penggunaan sumber daya-sumber daya untuk menciptakan suatu posisi menguntungkan.

Menurut Slameto bahwa strategi adalah suatu rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.<sup>14</sup> Strategi juga diartikan sebagai kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi. Sedangkan menurut Glueck dan Jauch strategi merupakan rencana yang disatukan, dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan itu dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi manajemen strategis dalam sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada

---

<sup>14</sup> Sri Banun, dkk., “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SMP Negeri 2 Unggul Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar*”, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 4, No.1, 2016.

penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.<sup>15</sup>

Menurut pendapat Akdon bahwa strategi dalam sebuah organisasi merupakan suatu konseptualisasi yang dinyatakan atau diimplementasikan oleh pemimpin organisasi yang bersangkutan berupa:

- a. Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut.
- b. Kendala-kendala luas dan kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan.
- c. Kelompok rencana-rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspekstasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut.<sup>16</sup>

Kepala sekolah adalah salah satu sumber daya manusia (SDM) pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Maka, kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut pendapat Daryanto, kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan sekolah serta mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan semua kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah berdasarkan pancasila yang bertujuan untuk: 1) Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang

---

<sup>15</sup> Mukhtar, “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar”, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Vol.3, No.3, 2015.

<sup>16</sup> Ibid

Maha Esa; 2) Memperkuat kepribadian; 3) Memperkuat jiwa nasionalisme dan cinta tanah air.<sup>17</sup>

Berdasarkan UU Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>18</sup>

Peranan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri.

Peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu:

1) Kepala sekolah sebagai edukator

Menurut pendapat Vivi, untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama atau hubungan yang harmonis antara seluruh warga sekolah dan tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah semata. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai edukator mempunyai tugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik.

2) Kepala sekolah sebagai manajer

Menurut Sabirin bahwa sebagai manajer kepala sekolah mempunyai fungsi yaitu menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat,

---

<sup>17</sup> Reski Amaliah, "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri", *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan* Vol.1, No.1, 2020.

<sup>18</sup> Muh. Fitrah, "Ibid".

mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan.

3) Kepala sekolah sebagai administrator

Menurut pendapat Sunarto, kepala sekolah sebagai administrasi pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikan dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk kebijakan Pendidikan.

4) Kepala sekolah sebagai supervisor

Menurut Arikunto bahwa supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi hal-hal yang sudah benar, yang belum benar, dan yang salah, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan.<sup>19</sup>

5) Kepala sekolah sebagai leader

Menurut E. Mulyasa sebagai pemimpin atau leader, kepala sekolah dapat melaksanakan hal-hal sebagai berikut demi pengembangan kualitas pembelajaran, diantaranya menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya, serta melaksanakan musyawarah bersama untuk pengambilan keputusan secara bersama untuk kepentingan sekolah.<sup>20</sup>

6) Kepala sekolah sebagai innovator

---

<sup>19</sup> Muh. Fitrah, "Ibid".

<sup>20</sup> Sri Nurhidah Abu, "Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar", Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 2, No. 1, 2014.

Menurut Ancok bahwa inovasi adalah suatu perubahan dari sesuatu hal, baik perubahan yang bersifat inkremental maupun yang bersifat. Peran kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.

#### 7) Kepala sekolah sebagai motivator

Menurut Purwanti bahwa kepala sekolah meyakini bahwa dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, sehingga bawahannya mampu berkreasi demi mewujudkan mutu pendidikan yang baik pula.<sup>21</sup>

Adapun strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia pendidikan, sebagai berikut:

##### 1. Strategi Meningkatkan SDM (Tenaga Pendidik)

Menurut Silalahi, pengembangan sumber daya manusia antara lain didasarkan atas asumsi bahwa manusia mempunyai potensi sumber daya yang tidak dapat ditentukan batas-batasnya. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.<sup>22</sup>

Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu:

---

<sup>21</sup> Muh. Fitrah, "*Ibid*"

<sup>22</sup> Muhamad Priyatna, "*Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam*", Jurnal Pendidikan Islam, Vol.5, No.9, 2017.

### 1) Pengembangan SDM secara formal

Menurut Hasibuan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara formal, yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat.<sup>23</sup> Menurut Quinn tujuan pelatihan bagi karyawan adalah untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, dan mengubah perilaku sehingga karyawan dapat menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari.<sup>24</sup> Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga.

### 2) Pengembangan SDM secara informal

Menurut pendapat Hasibuan pengembangan ini merupakan pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakukan SDM untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Muhammad Priyatna, "*Ibid*".

<sup>24</sup>Hotner Tampubolon, "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*", (Jakarta: Papar Sinar Sinanti, 2016), hlm. 87.

<sup>25</sup> *Ibid*

Nasir Usman menyatakan, bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas dikembangkan melalui banyak cara antara lain:

- 1) Melalui pendidikan dasar sampai dengan perguruan tinggi.
- 2) Melalui program pendidikan dan pelatihan yang sistematis maupun informal ditempat kerja.
- 3) Pengembangan diri sendiri, atas inisiatif sendiri berupaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan.<sup>26</sup>

## 2. Strategi Meningkatkan SDM (Peserta Didik)

Menurut pendapat Azizah bahwa didalam pola pendidikan, peserta didik adalah sebagai subjek yang berkembang melalui pengalaman belajar. Banyak harapan belum terpenuhi dalam prestasi belajar peserta didik tersebut itu bisa menyebabkan kecemasan yang tinggi. Seperti, menurunnya kecerdasan dan minat bakat pada setiap individual peserta didik yang ada disekolah tersebut. Dengan begitu, terkait tugas dan posisinya yang sangat strategis, maka kepala sekolah harus mempunyai kreatifitas yang sangat baik, guna untuk bisa mentransformasikan ide-ide serta imajinasi kepada guru dan peserta didik.

Salah satu cara dari keberhasilan peserta didik dalam prestasi belajarnya, kepala sekolah selalu mengontrol program- program yang dilaksanakan oleh para pegawai dan staf guru di sekolah tersebut, serta selalu mengadakan evaluasi guna untuk mengetahui peningkatan penurunan prestasi belajar peserta didik dan berhasil tidaknya program yang telah direncanakan sebelumnya. Hal

---

<sup>26</sup> Ibid.

tersebut supaya mempermudah dalam proses pelaksanaan pembelajaran dengan tujuan para peserta didik mendapatkan prestasi belajar dengan baik. Tidak hanya dalam proses pembelajarannya, kepala sekolah selalu memperhatikan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang ada disekolah tersebut guna untuk meningkatkan minat dan bakat para peserta didik yang ada disekolah tersebut.<sup>27</sup>

Menurut Narmiatmojo bahwa salah satu ekstrakurikuler yang dapat meningkatkan prestasi siswa yaitu latihan/lomba keberbakatan/prestasi, yang meliputi pengembangan bakat olah raga, seni dan budaya, cinta alam, jurnalistik, teater, dan keagamaan.<sup>28</sup>

Jadi, dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah merupakan suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## **B. Manajemen SDM**

### **1. Manajemen**

Secara Etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam

---

<sup>27</sup> Andika Aprilianto, dkk., “*Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik*”, Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol.2, No.1, 2021.

<sup>28</sup> Sindy Putri Lusitasari, “*Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 1 Krian Sidoarjo*”, Universitas Negeri Surabaya, hlm. 5.

bahasa Inggris, kata manajemen diambil dari kata management yang artinya direksi pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan.<sup>29</sup>

Adapun menurut pendapat Handoko bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasai lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan pendapat lain dari Terry yang menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya atau faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>30</sup>

Pada umumnya fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi atau lembaga, sebagai berikut:

- 1) Planning (Perencanaan)

Perencanaan merupakan pengambilan keputusan dan memilih alternatif Tindakan untuk dilaksanakan di masa yang akan datang. Menurut pedapat Fenty Setiawati, faktor yang perlu diperhatikan dalam merumuskan atau perencanaan suatu strategi yaitu menentukan misi, mengembangkan profil

---

<sup>29</sup> Adib Habibi, "*Ibid*".

<sup>30</sup> *Ibid*

perusahaan, pengenalan analisis kekuatan, mengidentifikasi beberapa pilihan, memilih pilihan yang tepat, dan sasaran jangka panjang.<sup>31</sup>

## 2) Organizing (Pengorganisasian)

Menurut Imam Subekti bahwa fungsi pengorganisasian dapat dikatakan sebagai keseluruhan suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktifitas, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas tersebut, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.<sup>32</sup>

## 3) Controlling (Pengendalian)

Proses untuk memastikan bahwa aktivitas telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Fatah Syukur bahwa pengendalian ini sangat penting untuk meminimalisasikan Tingkat kesalahan. Karena dengan adanya control, kesalahan akan cepat diatasi.<sup>33</sup>

## 4) Motivating (Motivasi)

---

<sup>31</sup> Fenty Setiawati, “*Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan*”, Jurnal at-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan, Vol. 30, No.1, 2020.

<sup>32</sup> Imam Subekti, “*Pengorganisasian dalam Pendidikan*”, Tanjak: Jurnal of Education and Theaching, vol. 3, No.1. 2022.

<sup>33</sup> Fatah Syukur, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*”, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2015), hlm. 20.

Menurut pendapat Musfirotun Yusuf bahwa fungsi motivasi yaitu untuk melancarkan usaha kerja sama. Motivasi bisa timbul dari dalam diri sendiri (*intrinsic*) dan motivasi bisa timbul dari luar (*ekstrinsik*).<sup>34</sup>

#### 5) Facilitating (Memfasilitasi)

Menurut Fatah Syukur fasilitas mempunyai fungsi untuk memberikan kemudahan-kemudahan semangat kerja karyawan.<sup>35</sup> Armansyah Fudin menyatakan bahwa kelengkapan sarana prasarana yang tersedia di sekolah akan memberikan perbedaan kepada kinerja guru yang diharapkan. Sarana prasarana yang lengkap akan memberikan dorongan dan motivasi kepada guru dalam memenuhi tugasnya dalam memberikan pelajaran kepada siswa. Guru akan lebih mudah dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan menarik. Oleh karena itu terdapat perbedaan kinerja guru dimana sekolah yang memiliki sarana prasarana yang bagus dengan yang kurang bagus.<sup>36</sup>

Selain sarana dan prasarana, fasilitas juga bisa berupa kemudahan atau izin untuk meningkatkan kualitas diri. Kemampuan yang dimiliki oleh staf akan cepat berkembang, jika diberi fasilitas untuk berkembang.

#### 6) Evaluating (Mengevaluasi)

Menurut Fatah Syukur bahwa evaluasi adalah alat untuk menilai berhasil atau tidaknya sebuah tujuan yang telah direncanakan. Dengan adanya

---

<sup>34</sup> Musfirotun Yusuf, “*Manajemen Pendidikan Sebuah Penantar*”, hlm. 104.

<sup>35</sup> Fatah Syukur, “*Ibid*”, hlm. 21.

<sup>36</sup> Armansyah Fudin, “*Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru*”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 15, No.1, 2020.

penilaian dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja ini dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan, karier yang diinginkan.<sup>37</sup>

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya atau faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## 2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sendiri adalah suatu modal dasar yang paling penting dari yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi ataupun instansi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia terutama dalam lembaga pendidikan bukanlah menjadi hal yang aneh melainkan suatu komponen penggerak bagi lembaga tersebut, manusia berpangkal pada usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Menurut Nawawi secara sederhana sumber daya manusia (SDM) adalah personalia, pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat diartikan juga sebagai pekerja, pegawai,

---

<sup>37</sup> Fatah Syukur, "*Ibid*", hlm 131.

karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan.<sup>38</sup> Sedangkan menurut Sukartaji dan Minarsih sumber daya manusia merupakan aset non materil di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>39</sup>

Menurut Widodo bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek intelektual.<sup>40</sup>

Dalam kaitannya dengan pendidikan, sumber daya manusia (SDM) pendidikan adalah orang yang melakukan pekerjaan ataupun kegiatan di lembaga pendidikan dan berperan penting dalam keberlangsungan suatu kegiatan yang ada di lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah, guru, dan lain-lain.

Menurut pendapat Purbayatri kepala sekolah sebagai salah satu SDM pendidikan dan juga sebagai seorang manajer, harus mempunyai empat kompetensi dan keterampilan utama dalam manajerial organisasi, yaitu keterampilan membuat perencanaan, mengorganisasi sumber daya, melaksanakan kegiatan, dan keterampilan melakukan pengendalian dan evaluasi.

---

<sup>38</sup> Ibid

<sup>39</sup> Mei Anjarwati, dkk., “Kualitas Sumber Daya Manusia ditinjau dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja di Balai Latihan Kerja (Blk) Technopark Ganesha Sukowati Sragen”, Jurnal Ilmiah Edunomika, Vol.4, No.1, 2020.

<sup>40</sup> Merisa Fajar Aisyah, dkk., “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember”, e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol.IV, No.1, 2017.

Selain itu, Soetopo menyatakan bahwa kepala sekolah harus bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang dapat membantu memecahkan masalah mereka, berusaha meningkatkan kemampuan staf untuk bekerja dan berfikir bersama.<sup>41</sup>

Menurut Sutari Iman Barnadib pendidik adalah seseorang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Dwi Siswoyo menyatakan bahwa tugas pendidik (guru) tidak hanya sebagai pengajar, yang mendoktrin peserta didiknya untuk memperoleh pengetahuan dan menguasai skill tertentu. Namun, tugas dan fungsi guru dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Sebagai pengajar (*instruksional*), yang bertugas merencanakan program pengajaran, melaksanakan program yang telah disusun, dan melakukan evaluasi setelah program dilakukan.
- b) Sebagai pendidik (*educator*), yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan dan kepribadian yang sejalan dengan tujuan Allah SWT menciptakannya.
- c) Sebagai pemimpin (*managerial*), yang memimpin, mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait dengan berbagai masalah yang menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan dan partisipasi atas program pendidikan yang dilakukan.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Dwi Elok Kharismawati, “*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah*”, Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan, Vol.4, No.1, 2019.

<sup>42</sup> Ahmad Zain Sarnoto, “*Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*”, Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, dan Budaya, Vol.6, No.7, 2017.

Berdasarkan UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat 1 dan 2, menyatakan “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.<sup>43</sup>

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan orang-orang yang bekerja, pegawai, karyawan, atatu orang yang melakukan kegiatan di dalam sebuah lembaga pendidikan, yang meliputi kepala sekolah, tenaga kependidikan (staf), pendidik (guru), siswa, dan lainnya.

### 3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nadeak dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting di terapkan, tanpa manajemen sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan akan kesulitan mencapai tujuannya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu

---

<sup>43</sup> Zaidan, dkk., “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di SD Negeri 1 Kangkung OKU Timur”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.3, No.1, 2021.

meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri.<sup>44</sup>

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya. Sedangkan menurut Rosyad & Zuchdi 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 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>45</sup>

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM pendidikan adalah aktivitas untuk mencapai tujuan pendidikan dan berbagai sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai yang berada dalam lembaga pendidikan.

---

<sup>44</sup> Solehan, “Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam”, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Vol.5, No.2, 2022

<sup>45</sup> Ibid