

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah "manajemen" merujuk pada tindakan pengorganisasian. Dalam konteks organisasi, muncul pertanyaan mengenai siapa yang akan memimpin, siapa yang akan melaksanakan peran organisasional, alasan mengapa diperlukan pengorganisasian semacam itu, dan sasaran yang ingin dicapai. Manajemen mencakup aktivitas seperti analisis, penetapan tujuan atau target, serta pendelegasian tugas dan tanggung jawab yang sesuai, efektif, dan efisien. Lebih lanjut, manajemen merepresentasikan integrasi prinsip-prinsip ilmiah dan praktik seni dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif.²²

Jumadi menyatakan *Human Resources is the basic capital of Development, which consists of a quantitative dimension that includes the number and structure of the population, as well as a qualitative dimension that includes the quality of life of its population.* "Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan, yang terdiri dari dimensi kuantitatif

²² Suwatno, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengembangkan SDM yang Berkualitas dan Kompeten", (Jakarta: Alfabeta, 2018), 16.

yang meliputi jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yang mencakup kualitas hidup Masyarakat”.²³

Sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Perilaku serta sifatnya dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan, sedangkan kinerja yang dihasilkan didorong oleh keinginan untuk mencapai sebuah kepuasan diri. Menurut Mathis dan Jackson, sumber daya manusia juga dapat dipahami sebagai sesuatu sistem formal yang dirancang untuk sebuah organisasi, yang dapat memastikan bahwa potensi dan kemampuan manusia itu bisa dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.²⁴

Menurut Handoko, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian kegiatan yang meliputi rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan tenaga kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga kepentingan individu.²⁵ Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan dan menyediakan tenaga kerja yang efektif agar sebuah organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam proses tersebut, manajemen personalia berfokus pada bagaimana

²³ Try Heni Aprilia, “Human Resource Management in Improving the Quality of Education at State Primary School,” *ALLIMNA: Jurnal Pendidikan Profesi Guru* 4, no. 1 (2025): 19–31

²⁴ Tinangon, Hizkia, Christoffel Kojo, and Hendra N. Tawas. “Perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap di kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.4 (2019). 50-80

²⁵ Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: BPFE, 2003), 4.

memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, dan mengevaluasi serta mempertahankan tenaga kerja dengan jumlah yang sesuai. Dengan demikian, manajemen personalia dapat dikatakan berhasil jika mampu menghadirkan tenaga kerja yang kompeten untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara baik dan optimal.

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja demi mencapai efektivitas dan efisiensi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan individu, organisasi, maupun masyarakat.²⁶ Sedangkan Edwin B. Flippo dalam Suwatno, mengemukakan bahwa, *“Personnal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, competation, integration, maintenance, and separation of human resources to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomplished”*. Manajemen Personalia merupakan suatu proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian terhadap tenaga kerja, mulai dari tahap rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Semua proses tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari individu, organisasi, maupun masyarakat.²⁷

²⁶ Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, ed. revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 10

²⁷ *Ibid*, 20

Schul menjelaskan bahwa administrasi sumber daya manusia merupakan sebuah bentuk apresiasi terhadap krusialnya peran para pengajar dan staf pendukung di suatu organisasi atau institusi pendidikan. Mereka dipandang sebagai aset sumber daya manusia paling vital dalam upaya pencapaian sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu, terdapat berbagai fungsi yang esensial untuk menjamin bahwa sumber daya manusia tersebut dikelola dan diberdayakan secara optimal, produktif, dan berkeadilan, baik demi kepentingan personal karyawan, institusi sekolah itu sendiri, maupun masyarakat luas..²⁸ Berdasarkan berbagai tinjauan mengenai konsep manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu mekanisme terstruktur untuk mengelola seluruh tenaga kerja dalam sebuah entitas, meliputi tahapan dari perencanaan awal hingga penilaian akhir, yang kesemuanya diarahkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merujuk pada serangkaian aktivitas fundamental yang dilaksanakan dalam suatu korporasi. Setiap individu yang bekerja pada dasarnya mengemban dua fungsi krusial: fungsi manajerial, yang melibatkan aktivitas berbasis kognitif atau penggunaan kemampuan

²⁸ Hamriani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Makassar: Alauddin University Press, 2014), 15

intelektual, dan fungsi operasional (teknis), yang mencakup aktivitas yang dilaksanakan melalui kemampuan fisik.

Edwin B. Flippo menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi dua peran utama: peran manajerial dan peran operasional atau teknis.²⁹

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan strategis merupakan salah satu fungsi krusial yang harus dikuasai oleh seorang manajer. Kemampuan manajer dalam merumuskan perencanaan yang efektif sangat bergantung pada pemahaman konseptual yang kuat dan alokasi waktu yang memadai untuk aktivitas ini. Proses perencanaan ini meliputi tahapan-tahapan spesifik serta langkah-langkah konkret yang harus ditempuh guna merealisasikan sasaran yang telah diformulasikan sebelumnya.
- b) Pengorganisasian merupakan suatu proses penyusunan struktur organisasi yang bertujuan menciptakan sebuah hubungan kerja yang efektif dari berbagai bagian, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.
- c) Arahan adalah sebuah aktivitas yang bertujuan memberikan panduan dan dorongan kepada para karyawan, sehingga mereka

²⁹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, jilid 2, alih bahasa Moh. Masud, ed. ke-6 (Jakarta: Erlangga, 1994), 87.

secara proaktif menyelesaikan pekerjaan mereka selaras dengan visi dan misi organisasi.

- d) Pengawasan merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup peninjauan, dan evaluasi kinerja karyawan guna memastikan bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Fungsi operatif atau fungsi teknis

- a) Perekrutan: Fungsi operasional pertama dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan tenaga kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan ketersediaan jumlah dan formasi karyawan yang selaras dengan kebutuhan organisasi demi pencapaian sasaran. Aspek ini mencakup identifikasi kebutuhan SDM, prosedur rekrutmen, proses seleksi, dan penempatan personel. Menurut Edwin B.Flippo: “Fungsi operasional pertama manajemen personalia ini berkaitan dengan perolehan individu dan jumlah staf yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi”. Dengan demikian, fungsi operasional awal dari manajemen SDM adalah memperoleh jumlah dan tipe karyawan yang sesuai agar selaras dengan keperluan dan sasaran organisasi, yang meliputi penentuan kebutuhan karyawan, proses perekrutan, seleksi, dan penugasan.
- b) Pengembangan Sumber Daya Manusia: Tahap ini, yang mengikuti penerimaan karyawan, berfokus pada peningkatan kompetensi mereka melalui program pelatihan yang terstruktur. Tujuan dari

inisiatif pelatihan ini adalah untuk mengoptimalkan kapabilitas setiap anggota tim guna menunjang pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan secara efektif.

- c) Kompensasi mengacu pada setiap bentuk imbalan finansial atau non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan atas jasa dan dedikasi mereka dalam mendukung pencapaian sasaran perusahaan.
- d) Pengintegrasian: merupakan suatu proses penyesuaian kepentingan karyawan dengan tujuan organisasi agar kedua tujuan tersebut tercapai dan berjalan dengan baik.
- e) Pemeliharaan: yaitu menjaga dan meningkatkan sebuah fasilitas yang ada atau sebuah program yang ada untuk mendukung dalam sebuah peningkatan kinerja karyawan.
- f) Pemberhentian: merupakan proses berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan sebuah organisasi.

B. Mutu Pendidikan

Mutu menurut KBBI adalah suatu ukuran baik atau buruknya sesuatu, atau tingkatan kualitas dalam suatu benda. Dalam dunia pendidikan, sekolah dapat dikatakan bermutu jika memiliki guru yang baik, lulusan yang berkualitas, serta adanya sarana dan prasarana yang memadai. Menurut sagala, mutu pendidikan adalah gambaran dalam suatu karakteristik menyeluruh dari suatu layanan pendidikan, baik secara internal maupun eksternal, yang

menunjukkan bahwa kemampuannya terpenuhi untuk sebuah kebutuhan yang diharapkan. Baik yang terlihat maupun yang tersirat, meliputi sebuah input, proses, dan output.³⁰

Menurut W Edward Deming yang dirujuk oleh Edward Sallis dalam buku Manajemen Kualitas Total dalam Pendidikan, terdapat korelasi yang kuat antara kualitas dan manajemen. Oleh karena itu, dalam domain pendidikan, kualitas dapat dievaluasi berdasarkan efektivitas pelaksanaan manajemen pendidikan. Institusi pendidikan Islam memerlukan pengembangan dan pengelolaan berkelanjutan oleh sumber daya manusia guna menghasilkan kualitas institusi yang unggul dan memperkuat keyakinan publik. Dengan demikian, kualitas pendidikan merepresentasikan indikator pencapaian keunggulan, baik dalam aspek proses maupun luaran.³¹

Kualitas pendidikan dapat dinilai dari performa lulusan atau proporsi antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dialokasikan.³² Pada hakikatnya, kualitas pendidikan memiliki korelasi yang kuat dengan pemenuhan sasaran pendidikan dan kapabilitas lulusan yang telah ditentukan oleh institusi dalam kerangka rencana strategisnya, termasuk kesesuaian dengan standar yang berlaku. Di sisi lain, penjaminan mutu berkaitan erat dengan sistem secara keseluruhan, yang dirancang untuk memastikan

³⁰ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *“Ayat-ayat Al-Qur’an Tentang Manajemen Pendidikan Islam”* (Medan: LPPPI, 2017), 31.

³¹ Novianty Djafri dan Abdul Rahmat, *“Buku Ajar Manajemen Mutu Terpadu”* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 55.

³² Siti Roskina Mas, *“Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan”*. (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), 16

konsistensi kualitas layanan dan luaran pendidikan, serta keselarasan dengan rencana dan pelaksanaannya.³³

Peningkatan mutu pendidikan tidak sebatas pada pendidikan tinggi, naming juga harus dilakukan semenjak jenjang Taman Kanak-Kanak (TK). Artinya, peningkatan mutu pendidikan pada jenjang TK merupakan sebuah lingkungan pendidikan yang mencerminkan atau menggambarkan suatu proses pembelajaran serta hasil yang dicapai. Selain itu, proses mutu pendidikan dilihat dari kesiapan mental peserta didik untuk mempelajari atau menguasai berbagai kompetensi. Sementara itu, proses pembelajaran juga perlu didukung dengan adanya kurikulum, guru, buku pelajaran, media serta dorongan dari orang tua dan masyarakat. Untuk mencapai sebuah peningkatan dalam mutu pendidikan secara berkualitas, setiap satuan pendidikan TK perlu memiliki sistem pendidikan yang dikelola dengan baik dan profesional.

Lembaga berfungsi dalam menjalankan tanggung jawab mutu pendidikan sebagaimana amanah dalam Permendiknas Nomor 36 Tahun 2009 pasal 7 bahwasannya, “satuan atau program pendidikan diharuskan melakukan supervisi, mengawasi dan dapat memberi fasilitasi, saran, arahan dan atau bimbingan kepada satuan atau program pendidikan dalam penjaminan mutu pendidikan”³⁴

³³ Arcaro, S oremo, *“Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan”*, Jakarta:RieneCipta 2005, 35.

³⁴ Menteri Pendidikan Nasional RI, *Permendiknas Nomor 36 Tahun 2009*,

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2022 adalah undang-undang yang mengatur Standar Nasional Pendidikan di Indonesia, menegaskan bahwa standart mutu pendidikan nasional menjadi dasar penjaminan mutu pendidikan pada seluruh jenjang, termasuk pendidikan Anak Usia Dini. Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa mutu pendidikan anak usia dini diukur melalui standar tingkat pencapaian perkembangan anak usia dini, yang berfungsi sebagai standar kompetensi kelulusan. Aspek tersebut difokuskan pada:³⁵

1. Nilai agama dan moral
2. Nilai Pancasila
3. Fisik monotorik
4. Kognitif
5. Bahasa
6. Sosial emosional

Dalam sebuah peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang menjelaskan bahwa tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kompensasi yang mencakup kompensasi pedagoigis serta kepribadian sosial, dan professional. Kompensasi ini diharapkan dimiliki oleh semua tenaga pengelola lembaga pendidikan di luar sekolah, termasuk pengelolaan lembaga program pendidikan anak usia dini

³⁵ PP No. 4 Tahun 2022 Perubahan PP No. 57 Tahun 2021 Standar Nasional Pendidikan (SNP)
https://ghereh.wordpress.com/2022/08/11/pp-no-4-tahun-2022-perubahan-pp-no-57-tahun-2021-standar-nasional-pendidikan-snp/?utm_source=chatgpt.com

C. Pengaruh Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui dari fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) dan fungsi operatif (perencanaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian) Berikut adalah penjelasan mengenai pengaruh pengaruh tersebut:³⁶

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan adalah tahap awal yang berupa proses menyiapkan dan menyusun sebuah keputusan tentang langkah-langkah yang akan dilakukan untuk menyelesaikan suatu masalah dan melaksanakan sebuah pekerjaan agar tujuan bisa tercapai.

Dalam dunia pendidikan, perencanaan berarti proses yang dilakukan oleh pimpinan, dalam merencanakan keputusan terkait berbagai keputusan dan berbagai kebutuhan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan. Hal tersebut merupakan penentuan tujuan, penyusunan program kerja, serta langkah-langkah yang harus dikelola oleh sumber daya manusia, dengan adanya perencanaan yang baik, manajemen sumber daya manusia di lembaga

³⁶ Suyadi. M.Pd.I “*Teori Pembelajaran Anak Usia Dini*” (Bandung. PT Remaja Rosdakarya 2015), 9-10.

pendidikan dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengelompokkan berbagai kegiatan serta mengatur tanggung jawab untuk pelaksanaannya. Dalam proses ini juga ditentukan berbagai tugas, wewenang, dan tanggung jawab agar setiap pekerjaan berjalan dengan jelas dan terarah. Dengan pengorganisasian yang baik, kegiatan dalam sebuah lembaga pendidikan dapat terlaksana dengan efektif dan tujuan dapat lebih mudah dicapai serta peningkatan mutu lebih baik.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah sebuah proses membimbing dan mengarahkan perilaku seseorang agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dengan hal ini, pemimpin memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk agar setiap individu dapat bekerja dengan baik dan lebih fokus dengan tujuan lembaga, sehingga mutu sekolah dapat mengalami peningkatan dengan baik, efektif dan tertata

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan sebuah pengukuran pelaksanaan kegiatan berdasarkan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan mencari penyebab terjadinya penyimpangan serta pengambilan Tindakan perbaikan merupakan hal yang penting dilakukan, dengan

ini, pengendalian sangat penting dalam tolak ukur suatu mutu pendidikan.

b. Fungsi Operatif

1) Pengadaan (*Recruitment and Selection*)

Pengadaan merupakan proses penganalisisan kebutuhan, rekrutmen, dan seleksi yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sekolah, sehingga membantu dalam memperoleh tenaga pendidik yang kompeten dan berkualitas. Hal ini sangat berkaitan dengan mutu pendidikan dikarenakan kualitas guru akan mempengaruhi proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Semakin baik kualitas tenaga pendidik dan tenaga pengajar, maka semakin baik pula mutu pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan.

2) Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah upaya untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuan, baik dari segi kemampuan maupun keterampilan mengajar guru. Melalui kegiatan tersebut, guru dapat memahami metode pembelajaran yang lebih efektif, menguasai materi dan mampu menyesuaikan dengan kebutuhan peserta didik.

Dengan meningkatkan kompetensi guru, maka kualitas pembelajaran juga lebih baik, dan mudah dipahami oleh peserta didik. Hal tersebut sangat berdampak dengan hasil belajar siswa,

oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan guru memiliki hubungan yang sangat erat dengan mutu pendidikan, dikarenakan semakin baik kompetensi guru maka semakin baik juga mutu pendidikan yang dihasilkan.

3) Kompensasi

Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru. Ketika guru merasa dihargai, terutama dari sisi finansial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Hal tersebut berdampak kepada kualitas pengajaran di kelas, karena guru akan lebih semangat, fokus dan bertanggung jawab dalam mengajar. Pada akhirnya, peningkatan kinerja guru tersebut akan berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan, karena proses pembelajaran akan menjadi lebih efektif sehingga hasil belajar siswa meningkat.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian yang baik antara guru baru dan guru lama dapat menciptakan suasana yang harmonis dan saling mendukung. Dengan adanya Kerjasama yang baik, guru dapat saling menghargai dan berbagi pengalaman, pengetahuan dan cara mengajar yang efektif. Hal tersebut membuat guru baru akan cepat beradaptasi, sementara guru lama memperoleh wawasan baru, kondisi seperti ini akan menjadikan pembelajaran lebih berkualitas. Oleh karena itu,

integrasi yang baik antar guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan sumber daya manusia melalui kesejahteraan dan kepuasan kerja bertujuan agar guru tetap semangat dan mampu bekerja secara optimal. Ketika kebutuhan guru diperhatikan baik dari segi kenyamanan maupun kesejahteraan, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berdampak kepada pengajaran di dalam kelas, karena guru dapat mengajar lebih fokus, kreatif dan bertanggung jawab. Pada akhirnya kondisi tersebut akan berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah.

6) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan proses berakhirnya hubungan kerja antara guru dan sekolah, baik karena pension, mengundurkan diri ataupun ada alasan lainnya. Proses perlu dilakukan secara jelas, adil dan sesuai dengan aturan yang tidak akan menimbulkan masalah di kemudian hari. Jika pemberhentian dikelola dengan baik, sekolah dapat melakukan perbaikan dan pengantian tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, pemberhentian juga berkaitan dengan mutu, karena membantu memastikan bahwa tenaga pendidik yang ada tetap berkualitas dan mampu mendukung proses pembelajaran.