

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen didefinisikan sebagai manajemen atau prosedur bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah semua orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja.¹⁷

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang artinya usaha mengarahkan dan mengelola

¹⁷ Lia Yuliana Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, UNY Press (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 5–6.

sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Organisasi yang maju pasti dihasilkan oleh staf/karyawan yang mampu mengelola organisasi untuk kemajuan yang diinginkan. Di sisi lain, tidak sedikit organisasi yang gagal karena ketidakmampuan mengelola sumber daya manusia.¹⁸

Menurut Darmadi, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai “suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.¹⁹

Menurut Gauzali, Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

¹⁸ Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), 3.

¹⁹ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 16.

dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.²⁰

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses dan upaya dalam mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan sebuah perusahaan/organisasi dalam proses pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi yang pantas untuk menempati posisi dalam suatu organisasi (*the right man on the right place*) seperti yang diisyaratkan pada suatu organisasi hingga bagaimana agar kualifikasi ini dari waktu ke waktu.²¹

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi/lembaga secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan secara maksimal.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George R. Terry dalam buku *Principles of Management* ada empat fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

²⁰ Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia."

²¹ Marlina Leny, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan," *Istinbath* 15 (2015): 123–39.

evaluasi. Keempat fungsi manajemen tersebut merupakan kunci bagi keberhasilan suatu motivasi dan komunikasi.²²

a. Fungsi Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu pencapaian tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari sebuah manajemen sumber daya manusia karena akan dijadikan dokumen standar untuk merekrut serta melakukan penataan komposisi sumber daya dalam organisasi. Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi akan mengalami kesulitan dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan tambahan pegawai.²³

Perencanaan memiliki pengaruh besar dalam pelaksanaan sumber daya manusia di sekolah. Oleh sebab itu perencanaan sumber daya manusia harus diperhatikan karena menjadi acuan dari sebuah pelaksanaan maupun evaluasi. Perencanaan dapat diibaratkan sebagai manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya

²² Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), 7.

²³ Ambar T. Sulistiyani and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pembangunan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 95.

manusia pendidik adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan dalam kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi.²⁴

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kepentingan individu pegawai, karena perencanaan dapat membantu meningkatkan potensi pegawai, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier selain itu perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang.²⁵

b. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisir seluruh pegawai menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Pengorganisasian menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia

²⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), 35.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), 5.

merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya.²⁶

c. Fungsi Pelaksanaan

Fungsi dari pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan non-manusia pada pelaksanaan tugas. Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. Setiap sumber daya manusia harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi, peran, keahlian, dan kompetensi masing-masing sumber daya manusia untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.²⁷

d. Fungsi Evaluasi

Menurut GT. Milkovich dan Bourdreau mengungkapkan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi persyaratan kerja yang

²⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), 25.

²⁷ Nawawi Haidar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), 315.

ditentukan. Menurut pendapat lain dari Fisher, Schoenfeldt dan Shaw sebagaimana yang dikutip mangkunegara evaluasi kinerja merupakan suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu.²⁸

Menurut Yunus dalam melakukan evaluasi ini dapat ditemukan tentang kualitas dan kinerja pegawai masing-masing agar dapat diperbaiki serta untuk perbaikan agar berkembang setelah diberikan evaluasi dan penilaian kinerja disinilah ada kessuaian yang dimaksud Evaluasi sebagai suatu usaha untuk mengukur dan sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan di depan.²⁹

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan mencakup beberapa hal, yaitu:

- 1) Analisis pekerjaan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan persyaratan (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

²⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013), 19.

²⁹ Yunus, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006).

- 2) Perencanaan sumber daya manusia, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik internal maupun eksternal.
- 3) Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kesenjangan dalam posisi tertentu dalam organisasi.
- 4) Seleksi sumber daya manusia, kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 5) Penempatan sumber daya manusia, kegiatan ini merupakan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Prinsip kompensasi yang adil dan wajar. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerja, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primer dan berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan koherensi internal dan eksternal.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan sehingga mereka terus bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan kunci pencapaiannya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit mencapai tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur dalam undang-undang No. 12 tahun 1964.³⁰

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Mempertimbangkan kepemimpinan dalam proses pembuatan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi/lembaga memiliki karyawan yang termotivasi dan memiliki karyawan yang selalu siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban kerja secara legal.
- b. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi/lembaga untuk mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah umum organisasi dan strategi, khususnya dalam hal implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan motivasi yang akan membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya.

³⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 21–23.

- e. Mengelola berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk tidak menghalangi organisasi/lembaga untuk mencapai tujuannya.
 - f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
 - g. Bertindak sebagai pemegang standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.³¹
4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia saat ini sedang menjadi sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan keberhasilan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Disisi lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam implementasi dan mencapai tujuan organisasi, mengelola sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaan yang secara lebih rinci dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins dalam Yusmiar yang menyatakan: “Manajemen sumber daya manusia

³¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Zifatama Publisher, vol. 53, 2010, 5.

adalah bagian dari organisasi yang berkaitan dengan aspek orang atau sumber daya manusia dari manajemen posisi, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan menilai”.³²

Manajemen sumber daya manusia menyelenggarakan dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup aspek-aspek berikut:

- a. Menentukan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan organisasi/lembaga berdasarkan *job description, job specification, job reuirement, dan job evalaluation.*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right job.*
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Peramalan permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memantau dengan cermat undang-undang dan kebijakan perburuhan untuk pemberian balas jasa oragnisasi/lembaga sejenis.

³² Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Makassar: Alauddin University Perss, 2014), 54–55.

- g. Memantau kemajuan teknis dan pengembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai.
- i. Mengatur mutasi pegawai baik secara vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur dana pension dan uang pesangon.³³

B. Pendidik

1. Pengertian Pendidik

Pendidik atau tenaga pendidik menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 tentang Tenaga Kependidikan dinyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dari dua undang-undang tersebut sangat jelas bahwa pendidik memegang peranan yang sangat sentral dan strategis dalam proses

³³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14–15.

pembelajaran di sekolah. Mengingat peran pentingnya tersebut sehingga peran guru sebagai pendidik tidak akan pernah tergantikan oleh peran apa pun. Guru yang awalnya dikenal dengan istilah pendidik dalam sejarahnya sampai sekarang tidak pernah dapat tergantikan oleh apa pun termasuk oleh teknologi seperti sekarang yang sedang tumbuh dan berkembang pesat dalam berbagai aspek kehidupan manusia.

Pentingnya peran pendidik tersebut dalam perubahan dan pembangunan bangsa menuju bangsa yang maju dan sejahtera, khususnya menuju efektivitas pembelajaran yang berkualitas, seperti yang dikutip oleh Rizali, Sidi dan Dharma (2009) menyatakan bahwa: efektivitas pembelajaran baru akan tercapai apabila kita:

- a. Merekrut orang-orang yang terbaik untuk menjadi guru.
- b. Lingkungan kerja dibuat nyaman dan kondusif untuk bekerja dan mendorong guru berkarya agar mereka tidak mencari pekerjaan lain.

Merekrut orang terbaik menjadi pendidik, harus dimulai dari rekrutmen calon pendidik oleh lembaga penghasil guru, yaitu LPTK (FKIP dan FIP). Ini memerlukan komitmen LPTK untuk melakukan rekrutmen mahasiswa secara profesional. Sementara lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong tumbuhnya karya inovatif memerlukan kepemimpinan di berbagai jenjang institusi yang berwenang dalam pembinaan guru seperti dinas pendidikan, pengawas dan kepala sekolah. Hal itu sangat beralasan, sebab bagaimanapun baiknya

kurikulum dengan segala perubahan yang dilakukan ujungnya untuk implementasi kurikulum yang baik memerlukan pendidik yang professional.³⁴

2. Tugas Pendidik

Tugas pendidik dikelompokkan menjadi tiga, yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas kemasyarakatan.

a. Bidang Profesi

Pendidik merupakan profesi yang menuntut sebuah keahlian khusus untuk mendidik. Pendidik merupakan sebuah profesi yang menuntut kemampuan yang mumpuni. sehingga dalam proses melaksanakan tugasnya, guru akan mampu mendidik, mengajar dan melatih siswa dengan baik. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan yang dimiliki pada siswa.

b. Kemanusiaan

Pendidik merupakan manusia yang bertugas mendidik manusia, sehingga ia bertugas di bidang kemanusiaan. Pendidik ditugaskan untuk mengajarkan kepada para siswa untuk mampu mengenal,

³⁴ Ahmad Suriansyah, Aslamiah Ahmad, and Sulistiyana, *Profesi Kependidikan "Perspektif Guru Profesional"* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 2–3.

mengidentifikasi, mengembangkan dirinya sendiri sehingga mampu menjadi manusia seutuhnya.

Tugas pendidik dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pelajaran apa pun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Bila seorang pendidik dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya. Para siswa akan enggan menghadapi pendidik yang tidak menarik.³⁵

c. Kemasyarakatan

Pendidik merupakan unsur yang menjaga budi dan moral masyarakat, sehingga ia akan selalu bersentuhan langsung dengan masyarakat. Pendidik merupakan tokoh yang dihormati dalam masyarakat sebab dianggap memiliki kemampuan yang lebih sehingga mampu menjadi seorang pengajar. Oleh sebab itu, pendidik harus mampu mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga Negara yang baik yang taat hukum agama dan pemerintah.³⁶

³⁵ Moh. Uzer, Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), 5–7.

³⁶ Uzer, Usman, *Menjadi Guru Profesional*.

3. Tanggung Jawab Pendidik

Tanggung jawab pendidik adalah harus dapat meningkatkan proses dari belajar-mengajar dan hasil belajar siswa yang sebagian besar ditentukan oleh peranan dan pertimbangan pendidik (*professional judgement*).³⁷ Pendidik memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan harkat dan martabat manusia sehingga pendidik merupakan profesi yang mulia. Tanggung jawab secara moral untuk memberikan pengajaran dan bimbingan kepada peserta didik dan masyarakat, tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat sebab pendidik juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat, serta tanggung jawab dalam keilmuan untuk mengembangkan ilmu yang dimilikinya sebagai bentuk profesionalisme atas profesi yang diembannya.

4. Peran Pendidik

Pendidik merupakan salah satu faktor penting dalam pendidikan karena dia bertugas mengarahkan dan membantu peserta didik agar mereka mampu menyerap dan mengembangkan sendiri materi atau ilmu yang mereka pelajari bersama-sama. Pendidik sangat berperan penting dalam mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik. Apabila pendidik merupakan seseorang yang tidak mempunyai kemampuan dalam mengajar, atau seseorang yang tidak

³⁷ Uzer, Usman, 8.

layak untuk menjadi pendidik maka yang akan hancur adalah siswanya karena tugas pendidik dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi pembelajaran saja, akan tetapi lebih dari itu pendidik harus membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik sehingga menjadi pribadi yang sholeh.

Pendidik sangat berperan dalam proses pembelajaran yang melibatkan peserta didik didalamnya. Peran pendidik tidaklah sebatas mengajar materi saja, tetapi seorang guru harus mampu menjadi seorang yang terlibat dalam membangun kedewasaan jasmani dan rohani para peserta didiknya. Peran pendidik tidak hanya sebatas dilingkungan sekolah saja, akan tetapi ia harus mampu mensinergikan lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat sehingga mampu mengembangkan setiap potensi, bakat, serta minat peserta didik. Sampai sekarang, peran pendidik masih dianggap penting didalam masyarakat sebab secara langsung maupun tidak langsung ia telah ikut serta membangun dan menjadi bagian dari masyarakat itu sendiri. Bukan hanya bekuik dalam dunia pendidikan di sekolah, seorang pendidik tentunya harus mampu memberikan sumbangsih yang positif dalam lingkungan masyarakat.³⁸

³⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Aktif, Kreatif Dan Menyenangkan* (Bandung: Rosda Karya, 2003), 37.

C. Mutu Sekolah

1. Pengertian Mutu Sekolah

Mutu adalah masalah gairah dan harga diri. Gasperz (2002) menjelaskan bahwa mutu memiliki banyak definisi yang berbeda dan bervariasi, dari konvensional hingga modern. Definisi konvensional mendefinisikan karakteristik langsung dari suatu produk, sedangkan definisi modern menjelaskan bahwa mutu adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan. Namun, konsep dasar mutu adalah semua dapat ditingkatkan karena pada dasarnya tidak ada proses yang sempurna.

Mutu dalam hal ini digunakan untuk menyampaikan keunggulan status dan kedudukan serta status kepemilikan atas barang yang memiliki mutu akan berbeda dengan barang lain yang tidak mampu memilikinya. Dalam konteks mutu pendidikan, konsep mutu disebabkan oleh fakta bahwa hanya sedikit institusi yang dapat menawarkan pengalaman dengan mutu tinggi kepada peserta didik.³⁹

Dalam konteks pendidikan, jika ada yang mengatakan sekolah itu bermutu, maka dapat diartikan bahwa lulusannya baik, gurunya baik, gedungnya baik dan sebagainya. Untuk menandai sesuatu itu bermutu atau tidak, seseorang memberikan simbol dengan nama tertentu misalnya sekolah unggulan, sekolah teladan, dan lain sebagainya.⁴⁰ Mutu adalah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu pendidikan yang dimaksud di sini

³⁹ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan* (Depok: AR-RUZZ MEDIA, 2011), 54–55.

⁴⁰ Muhammad Fathurrohman and Sulistyorini, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: KALIMEDIA, 2016), 41–42.

adalah kapasitas institusi pendidikan dalam penggunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan belajar seoptimal mungkin.⁴¹

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa mutu sekolah merupakan kepuasan dan harapan, seperti prestasi sekolah selama periode waktu tertentu.

2. Karakteristik Mutu Sekolah

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, sekolah diperlukan agar dapat melaksanakan 8 standar nasional pendidikan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013. Yang dimaksud dengan standar tersebut adalah:

- a. Standar kompetensi lulusan merupakan kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang wajib dimiliki peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus.
- b. Standar isi adalah kriteria ruang lingkup materi dan tingkatannya untuk mencapai standar kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- c. Standar proses adalah standar nasional pendidikan terkait prosedur dan organisasi pengalaman belajar yang ingin dicapai pada standar kompetensi lulusan.

⁴¹ Aminatul Zahro, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 28.

- d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah standar nasional pendidikan terkait dengan kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Standar sarana prasarana menjadi kriteria ruang belajar seperti tempat olahraga, tempat ibadah, perpustakaan, laboratorium, taman bermain, tempat kreativitas dan rekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- f. Standar pengelolaan merupakan kriteria perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan di tingkat satuan pendidikan kabupaten/kota atau provinsi atau nasional yang ingin dicapai secara efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- g. Standar pembiayaan merupakan standar yang berkaitan dengan biaya untuk penyelenggara pendidikan.
- h. Standar penilaian pendidikan merupakan standar yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.⁴²

3. Prinsip Mutu dalam Pendidikan

Prinsip mutu harus menjadi pedoman bagi lembaga pendidikan yang melaksanakan program pendidikan bermutu. Nana Syaodih

⁴² Peraturan Pemerintah et al., "PP RI 32 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan," 2013.

Sukmadita dkk., menyampaikan prinsip-prinsip mutu adalah sebagai berikut:

a. Fokus pada *Costumer*

Adanya hubungan yang efisien, baik secara internal maupun eksternal, antara pelanggan dengan *Supplier* merupakan kunci keberhasilan budaya mutu. Pendidikan memiliki pengguna dan harus dipahami oleh semua orang di sekolah. Ada dua jenis pengguna, yaitu pengguna internal seperti orang tua, siswa dan guru, dan pengguna eksternal, seperti komunitas, perusahaan, dan instansi pemerintah.

b. Peningkatan proses

Peningkatan terus-menerus yang dibangun atas dasar pekerjaan menunjukkan peningkatan kualitas proses yang akan menghasilkan pada serangkaian tahapan dan aktivitas hubungan yang pada akhirnya membuahkan hasil.

c. Keterlibatan menyeluruh

Dalam transformasi mutu harus ada keterlibatan menyeluruh dari semua lembaga pendidikan. Adanya komitmen dan perhatian terhadap mutu dalam manajemen. Pada hal ini transformasi mutu harus dimulai dengan mengadopsi paradigma baru pendidikan, yaitu mutu pendidikan tergantung pada jumlah orang yang tersedia. Keterlibatan seluruh komponen pendidikan mulai dari pimpinan aktif mulai dari pimpinan (kepala sekolah) hingga guru dan tenaga

kependidikan. Guru dan tenaga kependidikan di semua tingkatan diberdayakan untuk meningkatkan kualitas lulusan secara bersama-sama dalam struktur kerja yang baru dan fleksibel untuk memecahkan masalah, meningkatkan proses pendidikan dan memuaskan pengguna.

d. Pengukuran

Sebagaimana pandangan lama, dapat dipahami bahwa nilai prestasi belajar merupakan ukuran mutu pendidikan. Sebagai pendekatan baru untuk mengukur mutu pendidikan dan kinerja lulusan berdasarkan kebutuhan pengguna dan ini harus dipelajari oleh para profesional di pendidikan kejuruan, untuk itu profesional harus memiliki kemampuan untuk mengumpulkan data dan teknik analisis teknis, bukan hanya data tentang keterampilan lulusan tetapi juga semua data yang terkait dengan kegiatan yang mendukung penyelenggaraan pendidikan.

e. Pendidikan sebagai sistem

Peningkatan mutu pendidikan harus didasarkan pada konsep dan pemahaman pendidikan sebagai titik sistem pendidikan sebagai suatu sistem yang memiliki sejumlah komponen, seperti peserta didik, guru, sarana prasarana, media, sumber belajar, orang tua dan lingkungan. Semua komponen tersebut memiliki hubungan yang berkesinambungan dan terintegrasi dalam implementasi sistem.

f. Perbaikan berkelanjutan

Ada prinsip yang dikenal dalam filosofi lama, yaitu jika rusak akan diperbaiki. Sedangkan dalam filsafat, mutu menganut prinsip bahwa setiap proses perlu diperbaiki dan tidak ada proses sempurna yang harus diperbaiki dan disempurnakan.⁴³

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Sekolah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi mutu sekolah meliputi:

a. Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan untuk tujuan, isi dan bahan ajar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaannya pembelajaran dan proses pencapaian tujuan pendidikan atau sekolah yang diperbarui di dalam dan di luar kelas sebagai pengalaman siswa dan kumpulan mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

b. Media Pembelajaran

Media pembelajaran merupakan alat dalam membantu proses belajar mengajar. Segala sesuatu yang dapat dipergunakan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan atau ketrampilan pebelajar sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar.

c. Pendayagunaan Fasilitas

⁴³ Muhammad Yasin, *Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Berprestasi* (Kediri: IAIN Kediri Press, 2019), 47–50.

Pendayagunaan fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dan berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.⁴⁴

⁴⁴ Nurbaeti, “Skripsi: Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA Immim Putra Makassar” (UIN Alauddin Makassar, 2019), 25–27.