

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* (melakukan). Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa Inggris *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan) (Usman, 2013, hal. 5-6).

Pengertian manajemen secara harfiah, dalam bahasa Inggris *management* berarti berarti keterlaksanaan, tata pimpinan, pengelolaan. Dari sini dapat diketahui bahwa manajemen secara bahasa adalah proses atau usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut George F. Terry, manajemen adalah suatu proses yang nyata mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan menyelesaikan sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan orang dan sumber- sumber daya lainnya (Noer Rohmah, 2017, hal. 1-2).

Definisi manajemen telah berkembang sedemikian rupa sehingga akan dijumpai variasi definisi manajemen. Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dapat pula dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Sudaryono, 2017, hal. 2).

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah berbagai ilmu, seni atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi sesuai dengan fungsi manajemen guna tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Pendekatan-Pendekatan Manajemen

1. Pendekatan berdasarkan kebiasaan (*Empirical Case Approach*).

Manajemen dipelajari berdasarkan pengalaman-pengalaman nyata masa lalu, dianalisis untuk diterapkan masa kini maupun masa depan lalu ditarik kesimpulan dan dijadikan kerangka berpikir dalam menerapkan manajemen.

2. Pendekatan berdasarkan kelakuan antarindividu (*interpersonal behavior approach*).

Manajemen dipelajari berdasarkan hubungan antar manusia, yakni hubungan manajer dengan bawahan dan tingkah laku hubungan bawahan dengan bawahan. Jadi topik- topik yang dipersonalkan adalah motivasi, kepemimpinan, perilaku manusia, psikologi, dan komunikasi.

3. Pendekatan berdasarkan kelakuan kelompok (*group behavior approach*).

Manajemen dipelajari dari psikologi sosial suatu studi pola budaya mengenai susunan tingkah laku kelompok manusia (*organizational behavior*) yang diartikan sebagai sistem, pola hubungan antarmanusia di antara kelompok.

4. Pendekatan sistem kerja sama sosial.

Manajemen dipelajari dari teori sistem dimana kerja sama sosial sangat berperan dalam manajemen, karena semua manajer bekerja dalam suatu sistem sosial.

5. Pendekatan sistem sosio teknik.

Pendekatan ini menyangkut masalah teknis dan sosial karena manajemen yang baik tidak hanya tergantung dari interaksi yang baik dari orang-orang, tetapi juga pada lingkungan teknis ditempat mereka bekerja, cara kerja, alat-alat yang

dipergunakan, ruangan dan keadaan cahaya tempat mereka bekerja.

6. Pendekatan teori keputusan.

Pemilihan manajemen secara rasional yang dititik beratkan pada keputusan rasional, logis dan ilmiah. Harus didasari oleh alternatif-alternatif kegiatan yang dievaluasi, baru kemudian dipilih.

7. Pendekatan pusat komunikasi.

Pendekatan ini menekankan pentingnya komunikasi bagi manajer yang dalam praktiknya manajer memberikan keputusan dan kemudian disampaikan kepada bawahan.

8. Pendekatan matematis.

Manajemen dipelajari dengan model-model matematik menggunakan alat untuk mengidentifikasi masalah.

9. Pendekatan situasional.

Mempelajari manajemen berdasarkan situasional internal dan eksternal organisasi pada saat tersebut. Sehingga permasalahan yang berbeda diselesaikan dengan cara yang berbeda-beda pula.

10. Pendekatan sumber daya manusia.

Manajemen dipelajari berdasarkan masalah- masalah individu, kelompok kerja, lingkungan kerja, dan motivasi-

motivasi apa yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dari sumber daya manusia itu.

11. Pendekatan kombinasi.

Manajemen dipelajari berdasarkan kombinasi dari semua pendekatan di atas (Hasibuan, 2014, hal. 31-36).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam manajemen terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan sesuai dengan berbagai aspek tidak hanya dilihat dari satu pemahaman saja melainkan dari berbagai situasi yang dihadapi pula dengan tujuan kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, mampu memecahkan masalah dalam organisasi serta mampu mencari solusi yang tepat.

c. Fungsi Manajemen

Secara umum, tugas-tugas atau fungsi manajemen antara lain perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), mengendalikan (*controlling*) dilakukan oleh seorang manajer yang biasa disingkat POAC.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah *proses* manajemen. Proses ini adalah langkah pertama dari fungsi manajemen. perencanaan adalah bagaimana melakukan suatu pekerjaan, kapan harus melakukan pekerjaan ini?; siapa yang akan melakukan pekerjaan ini?; dan oleh siapa akan melakukan pekerjaan ini?; Perencanaan berarti

proses pencapaian tujuan, pengembangan dan pembentukan. Perencanaan juga berarti memutuskan cara terbaik untuk mencapai tujuan, dan menerapkan strategi terbaik.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah fungsi kedua dari manajemen. Pengorganisasian mengikuti perencanaan. Pengorganisasian adalah proses manajemen yang mengacu pada hubungan antara orang, pekerjaan, *skill* dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan.

Manajemen puncak dalam sebuah organisasi terlebih dahulu memperbaiki tujuan, cara dan sumber daya bersama. Dalam pengorganisasian manajemen membuat berbagai jenis departemen dan menggabungkan semua departemen untuk pekerjaan yang lebih baik.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen. fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawas adalah fungsi terakhir dalam proses fungsi manajemen. Proses ini hanyalah langkah-langkah manajer yang menentukan apakah tujuan organisasi telah dipenuhi. Mengawas adalah proses yang berkesinambungan dan berwawasan kedepan yang merupakan standar pengukuran perusahaan atau organisasi (Astuti, 2019, hal. 23-26)

2. Konsep Manajemen Tenaga Pendidik

a. Konsep Manajemen Tenaga Pendidik

Pengelolaan manajemen tenaga pendidik mengacu pada konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2017, hal. 1).

Manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai unsur penting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan tantangan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya (Siagian, 1996, hal. 40).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan dalam konteks ini adalah pengelolaan tenaga pendidik untuk dapat menarik, mengarahkan agar tenaga pendidik dapat lebih berkualitas

serta mempertahankan tenaga pendidik yang memiliki potensi atau kemampuan yang tinggi.

b. Proses Manajemen Tenaga Pendidik

Proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja hingga pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 46).

Menurut Mutiara S. Panggabean, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, penilaian dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (Syukur, 2012, hal. 4).

Dapat disimpulkan bahwa dalam proses manajemen tenaga pendidik meliputi berbagai kegiatan antara lain yaitu perencanaan sumber daya manusia, analisis kerja, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan pelatihan, kompensasi dan pemberhentian.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Untuk menciptakan kualitas kerja yang sesuai target maka perlu membuat perencanaan sumber daya manusia. Dengan setiap pekerjaan terlaksana sesuai dengan perencanaan tersebut, termasuk

tercapainya penggunaan anggaran sebagaimana yang digariskan oleh pihak bagian anggaran. Salah satu kunci dalam pembuatan perencanaan SDM adalah terletak pada pemahaman yang dalam tentang organisasi perusahaan tersebut, yang selanjutnya diaplikasikan dalam konsep perencanaan SDM secara jangka panjang (Fahmi, 2017, hal. 15).

Menurut Thommas H. Stone, perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.

Terdapat juga pengertian perencanaan sumber daya manusia menurut para ahli. Menurut John B. Mminer dan Mary Green Miner, perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya (Syukur, 2012, hal. 37).

Perencanaan SDM adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja secara analitis, identifikatif dan adaptif melalui peramalan, pengembangan, pengimplementasian untuk menjamin organisasi, lembaga atau perusahaan mempunyai kesesuaian

jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, tepat dan bermanfaat serta untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi diwaktu mendatang, yang didasarkan informasi dari faktor internal dan faktor eksternal perusahaan, guna menjamin keberlangsungan pengembangan organisasi (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 61).

2. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi, hal ini dapat menghindari hal-hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, seperti seringnya mengganti atau menempatkan orang yang kurang tepat untuk suatu jabatan di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 94).

3. Rekrutmen Dan Seleksi

Rekrutmen adalah suatu keputusan untuk menghasilkan tenaga pekerja yang cocok, berkualitas, dan berkualifikasi pada bidangnya yang akan dipekerjakan disuatu perusahaan atau lembaga yang prosesnya dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan, serta hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 122).

Rekrutmen sering juga disebut sebagai penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan (Fahmi, 2017, hal. 28).

Seleksi sendiri adalah merupakan usaha organisasi untuk memilih/ menemukan secara cermat dan tepat diantara sekian banyak calon pekerja yang berminat menduduki suatu jabatan tertentu, melalui penilaian dan penetapan sehingga diperoleh karyawan atau SDM yang berkualitas (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 136).

Sumber lain mendefinisikan bahwa seleksi merupakan proses penjaringan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja disebuah perusahaan (Fahmi, 2017, hal. 36).

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi adalah suatu kegiatan untuk memilih atau menyaring calon-calon sumber daya manusia yang akan bekerja baik dalam lembaga ataupun perusahaan agar sesuai dengan kebutuhan lembaga atau perusahaan tersebut.

4. Orientasi dan pelatihan

Orientasi adalah kegiatan pelatihan dan pengembangan awal dari para karyawan baru yang memberi mereka informasi tentang perusahaan, pekerjaan, maupun kelompok kerja sehingga

mereka bisa mengenal dan beradaptasi terhadap situasi atau lingkungan perusahaan (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 145)

Secara komprehensif pelatihan atau *training* adalah usaha terencana dari organisasi berupa penyelenggaraan proses pengajaran dan pembelajaran untuk memberikan, mendapatkan, mempersiapkan, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja karyawan/ pegawai/ tenaga kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semaksimal baik, sesuai dengan standar dalam usaha mencapai tujuannya (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 148).

Pelatihan juga dapat dikatakan sebagai suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum serta pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Dengan kata lain, pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Syukur, 2012, hal. 86-87).

5. Penilaian

Penilaian prestasi kerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar- benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih bermanfaat bagi organisasi dan karyawan yang bersangkutan (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 174).

Penilaian kerja juga harus benar- benar diperhatikan dalam ketepatannya. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara tidak tepat akan sangat merugikan guru, karyawan dan sekolah. Guru dan karyawan dapat menurun motivasi kerjanya karena hasil penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Hal ini akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi proses belajar mengajar (Syukur, 2012, hal. 131-132).

Jadi, dalam melakukan penilaian prestasi kerja sangat dibutuhkan ketelitian, kesesuaian dan ketepatan dalam menilai kinerja karyawan dan guru agar tidak menurunkan motivasi kerja, karena hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru dan karyawan.

6. Pemberian kompensasi

Kompensasi atau dapat juga disebut sebagai *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Fahmi, 2017, hal. 64).

Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Jadi, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 195).

7. Pemberhentian

Pemberhentian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang

karyawan dengan sesuatu organisasi perusahaan (Yusuf & Maliki, 2020, hal. 234). Dalam hal ini pemberhentian kerja yang dimaksud adalah pemberhentian kerja seorang tenaga pendidik dalam suatu lembaga pendidikan dengan alasan-alasan tertentu.

3. Hasil belajar

a. Pengertian hasil belajar

Hasil belajar adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang setelah melakukan kegiatan belajar yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dapat dinyatakan dengan simbol-simbol, angka, huruf, maupun kalimat yang dapat mencerminkan kualitas kegiatan individu dalam proses tertentu. Dengan membandingkan antara tingkah laku sebelum dengan sesudah melaksanakan belajar dapat ditentukan seberapa besar hasil belajar yang dicapai seseorang. Hasil tersebut berupa pengalaman yang menyangkut segi kognitif, afektif dan psikomotorik (Wahyuningsih, 2020, hal. 65).

Jadi, hasil belajar merupakan suatu bentuk penilaian atau perubahan siswa setelah mengikuti pembelajaran yang biasanya dalam lembaga pendidikan diberikan dalam bentuk buku raport yang didalamnya berisi nilai-nilai yang siswa dapatkan baik dari nilai pelajaran serta nilai kepribadian siswa untuk diberikan kepada orang tua wali. Data yang diambil dari buku raport pada penelitian ini adalah nilai siswa dari aspek pengetahuannya saja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi hasil belajar, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (faktor dari dalam diri manusia itu sendiri) yang meliputi faktor fisiologi dan faktor psikologi. Sedangkan faktor eksternal (faktor dari luar manusia) meliputi faktor non sosial dan faktor sosial (Wahyuningsih, 2020, hal. 69).

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang ada dalam diri siswa (intern) yang berpengaruh dalam meraih hasil belajar. Adapun faktor internal tersebut adalah:

a) Faktor intelegensi (kecakapan).

Intelegensi atau kecakapan seseorang merupakan faktor pembawaan, walaupun bisa juga diupayakan dengan latihan- latihan tertentu. Ranah kejiwaan yang berkedudukan pada otak ini, dalam perspektif psikologis kognitif adalah sumber sekaligus pengendali ranah- ranah kejiwaan lainnya, yakni ranah afektif (rasa) dan ranah psikomotor (karsa). Ada dua hal yang berkaitan dengan kecakapan kognitif yaitu menghafal prinsip- prinsip yang terkandung dalam materi dan mengaplikasikan prinsip- prinsip materi. Dengan kecakapan ini siswa dapat memecahkan masalah belajar dan

permasalahan-permasalahan lain yang terjadi dalam kehidupan.

b) Faktor minat dan motivasi

Minat adalah suatu rasa lebih suka atau rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Sedangkan motivasi menjadi sesuatu yang kompleks, yang akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Motivasi merupakan dorongan untuk berbuat sesuatu. Siswa yang mempunyai motivasi kuat dalam belajar tentu akan semangat belajar.

c) Faktor cara belajar

Yang dimaksud cara belajar adalah bagaimana cara seorang siswa melaksanakan belajar. Hal ini mencakup konsentrasi dalam belajar, usaha mempelajari kembali materi yang telah dipelajari, membaca dengan teliti dan berusaha menguasai dengan baik, selalu mencoba menyelesaikan dan berlatih mengerjakan soal.

2. Faktor eksternal

Selain dipengaruhi oleh dalam diri siswa, hasil belajar juga dipengaruhi faktor ekstern. Yang dimaksud faktor ekstern adalah, lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

a) Lingkungan keluarga

Aktivitas dalam keluarga tidak mengenal waktu dan berbagai peraturan yang mengikat, tetapi terdorong oleh rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup dalam keluarga itu sendiri. Keluarga mempunyai peran yang besar dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Hal ini disebabkan waktu siswa berada dalam keluarga lebih banyak bila dibandingkan dengan waktu belajar di sekolah. Orang tua yang aktif memberikan bimbingan belajar dan selalu memperhatikan belajar anaknya di rumah akan cepat meningkatkan hasil belajar anak tersebut.

b) Lingkungan sekolah

Sekolah merupakan lingkungan belajar yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Faktor sekolah yang mempengaruhi belajar ini mencakup metode mengajar, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, pelajaran dan waktu sekolah, standar pelajaran, keadaan gedung, metode belajar dan tugas rumah (Wahyuningsih, 2020, hal. 69,70,71).

c) Lingkungan masyarakat

Lingkungan masyarakat disekitar siswa sangat berpengaruh terhadap belajar siswa. Masyarakat yang terdiri dari orang-orang yang tidak terpelajar dan mempunyai kebiasaan yang tidak baik akan berpengaruh pada siswa. Siswa akan tertarik berbuat seperti yang dilakukan orang-orang disekitarnya.

Akibatnya belajar akan terganggu dan bahkan anak akan kehilangan semangat untuk belajar karena perhatiannya terpusat kepada pelajaran berpindah ke perbuatan-perbuatan yang selalu dilakukan orang-orang di sekitarnya. Sebaliknya, jika lingkungan anak adalah orang-orang yang terpelajar yang baik-baik, mereka mendidik dan menyekolahkan anaknya, antusias dengan cita-cita yang luhur akan masa depan anaknya, anak juga akan terpengaruh ke hal-hal yang dilakukan orang-orang yang ada di lingkungannya, sehingga akan berbuat seperti orang-orang dilingkungannya. Pengaruh itu dapat mendorong semangat siswa untuk belajar lebih giat (Slameto, 2010, hal. 68).

Berdasarkan teori yang dipaparkan diatas maka dapat kita ketahui bahwa dalam proses belajar tidak hanya dipengaruhi oleh bagaimana pendidikan di sekolah saja, akan tetapi pendidikan dalam keluarga sangat berpengaruh terhadap kepribadian siswa. Dari

penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi hasil belajar siswa ada dua yakni faktor internal yaitu faktor yang terdapat pada diri siswa itu sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor dari luar diri siswa seperti halnya lingkungan sekolah yang kita ketahui sangat memberikan peranan penting dalam proses pendidikan.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penulis melakukan kajian pustaka pada penelitian yang sudah ada. Penelitian relevan merupakan hasil penelitian yang termuat dalam berbagai sumber pustaka, seperti buku teks, jurnal skripsi, tesis, disertasi, prosiding, buku kumpulan artikel, buku kumpulan abstrak, dan kegiatan ilmiah seminar/diskusi ilmiah (Ismail & Triyanto, 2020, hal. 107).

Penelitian yang relevan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Skripsi berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stsbat” yang ditulis oleh Siti Aisyah. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa penerapan manajemen yang baik akan berdampak pada kinerja guru yang baik juga.
2. Skripsi berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Unggulan Al-Imdad Bantul Yogyakarta” yang ditulis oleh Ufi Nihayatun Niemi. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa implementasi manajemen tenaga pendidik

mempengaruhi mutu pembelajaran serta dapat mengoptimalkan peran tenaga pendidik melalui pengembangan tenaga pendidik.

3. Penelitian berjudul “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA” yang ditulis oleh Subranur Tesa Triandra. Dari hasil penelitian ini diketahui terdapat pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa dibuktikan dengan perhitungn yang dilakukan oleh penulis.

Berdasarkan kajian penelitian relevan diatas, yang membedakan peneltian penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini penulis membahas tentang manajemen sumber daya manusa yang dalam hal ini dibahas terkait tentang tenaga pendidik yang dikaitkan dengan hasil belajar siswa. Sedangkan dalam penelitian terdahulu lebih membahas tentang kinerja guru serta pengimplementasian manajemen tenaga pendidik secara luas

C. Kerangka pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Dari bagan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen tenaga pendidik merupakan serangkaian proses pengelolaan tenaga pendidik atau sumber daya manusia dari mulai perekrutan sampai dengan pemberhentian yang dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.

Manajemen tenaga pendidik dilakukan guna mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten dan mampu menunjang pendidikan siswa agar lebih berprestasi dari sebelumnya. Tentu saja dengan berbagai kriteria yang telah ditentukan dari pihak lembaga pendidikan.

Manajemen tenaga pendidik itu sendiri tidak hanya sebatas memilih sesuai dengan kriteria saja, akan tetapi akan mengatur dan mengelola penempatan tenaga pendidik agar sesuai dengan bidangnya sehingga akan lebih optimal dalam pelaksanaan pendidikan. Selain itu dilakukan pula berbagai pelatihan untuk menunjang kemampuan tenaga pendidik itu sendiri agar lebih berkembang. Hingga pada pemberhentian yang akan dilakukan dengan alasan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka tenaga pendidik merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pendidikan khususnya dalam kegiatan pembelajaran yang akan berpengaruh pada hasil belajar siswa. Maka dari itu diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas. Jika manajemen tenaga pendidik dilakukan secara efektif maka dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas sehingga mampu memfasilitasi siswa dengan baik.

D. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014, hal. 64).

Berdasarkan pemaparan diatas yang dimaksud hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang diteliti. Dengan begitu maka penulis merumuskan hipotesis penelitian adalah terdapat pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap hasil belajar siswa kelas XI di SMA Ya Bakii 01 Kesugihan.