

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2018) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dari penjelasan menurut para ahli di atas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rahman (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Yusran dan Sodik (2019) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Devita dan Musadad (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi

pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Sedangkan menurut Aromega dan Lengkong (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan sangat menentukan.

Menurut George R. Terry terdapat 4 fungsi manajemen, yang dalam dunia manajemen dikenal sebagai POAC; Yaitu:

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan ialah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Empat tujuan yang penting dari perencanaan yaitu :

- a. Mengurangi atau mengimbangi ketidakpastian dan perubahan yang akan datang.
- b. Memusatkan perhatian kepada sasaran.
- c. Menjamin atau mendapatkan proses pencapaian tujuan terlaksana secara efisien dan efektif
- d. Memudahkan pengendalian

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pertama, organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya, sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. Kedua, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan di antara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu dapat

tercapai secara efektif. Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

3. *Actuating* (penggerakan/pengarahan)

Penggerakan/pengarahan adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit, dan kompleks, karena karyawan-karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya. Hal ini disebabkan karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita, dan lainnya.

4. *Controlling* (pengendalian/pengawasan)

Pengawasan/pengendalian adalah fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Jordan dalam Dr Rina Febriana (2019), kompetensi dalam hal ini adalah memandang kompetensi sebagai hasil pembelajaran dalam perspektif pendidikan, yang mencakup tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, dan siap kerja. Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi merupakan bagian dan keterampilan individu yang relatif dan stabil, dapat dilihat, serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan ditempat kerja atau dalam berbagai situasi.

(Hamengkubuwono, 2019) bahwa kompetensi guru adalah suatu kebulatan pengetahuan, keterampilan untuk bertindak secara cerdas dan bertanggungjawab untuk memegang jabatan sebagai profesi. (Rurung, Siraj, & Musdalifah, 2019) menjelaskan bahwa kompetensi guru ialah kemampuan yang dimiliki guru untuk melaksanakan berbagai kewajiban dengan penuh kelayakan dan tanggung jawab.

2.2.2 Unsur kompetensi

Menurut Mulyasa dalam Dr Rina Febriana (2019) Ada beberapa unsur kompetensi

- 1) Pengetahuan, Kesadaran dalam kognitif
- 2) Pemahaman, kedalam kognitif dan afektif kedalam individu
- 3) Kemampuan, sesuatu yang dimiliki peserta didik untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya
- 4) Nilai, standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang
- 5) Sikap, perasaan atau reaksi terhadap sesuatu rangsangan yang datang dari luar
- 6) Minat, kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan

2.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Mulyasa dalam Dr Rina Febriana (2019) Kompetensi pendidik secara profesional terdapat beberapa indikator berikut :

- 1) Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik
- 2) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat
- 3) Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan disekolah
- 4) Mampu melaksanakan peran dan fungsi pembelajaran dikelas

2.3 Pelatihan

2.3.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu meningkatkan keterampilan softskill maupun hardskill. Pelatihan berarti suatu upaya perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam memenuhi standar SDM yang diinginkan pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Asad dalam Ansory dan Indrasari (2018) pelatihan proses pendidikan jangka pendek yang 16 menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Asad dalam Ansory dan Indrasari (2018): tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

- 1). Untuk memperbaiki kinerja
- 2). Untuk memutakhirkan keahlian
- 3). Untuk mengurangi waktu belajar
- 4). Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional
- 5). Untuk mempersiapkan promosi
- 6). Untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- 7). Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.3.3 Indikator Pelatihan

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut Asad dalam Ansory dan Indrasari (2018)

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan: setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
2. Pelatih (*Trainer*): pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuanketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaian yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan
4. Metode latihan (termasuk alat bantu): Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat. 19
5. Peserta (*Trainee*): Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

2.4 Kinerja Guru

2.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supardi (2020) merupakan guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau belajar siswasiswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran

sehingga mampu membimbing siswanya meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Berikutnya Supardi (2020:55) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik. Tidak hanya dalam aspek kualitas pembelajaran dan kesesuaian tingkat pembelajaran. Kinerja guru juga dapat dilihat dari aspek pengimplementasian kurikulum yang dilakukan oleh guru tersebut.

Menurut Supardi (2020: 59) kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana pembelajaran.

2.4.2 Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2020), kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Merancang perencanaan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Mengevaluasi pembelajaran
4. Tindak lanjut

2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Supardi (2016:50) Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Lingkungan
- 2) Karakteristik individu
- 3) Karakteristik organisasi
- 4) Karakteristik pekerjaan

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

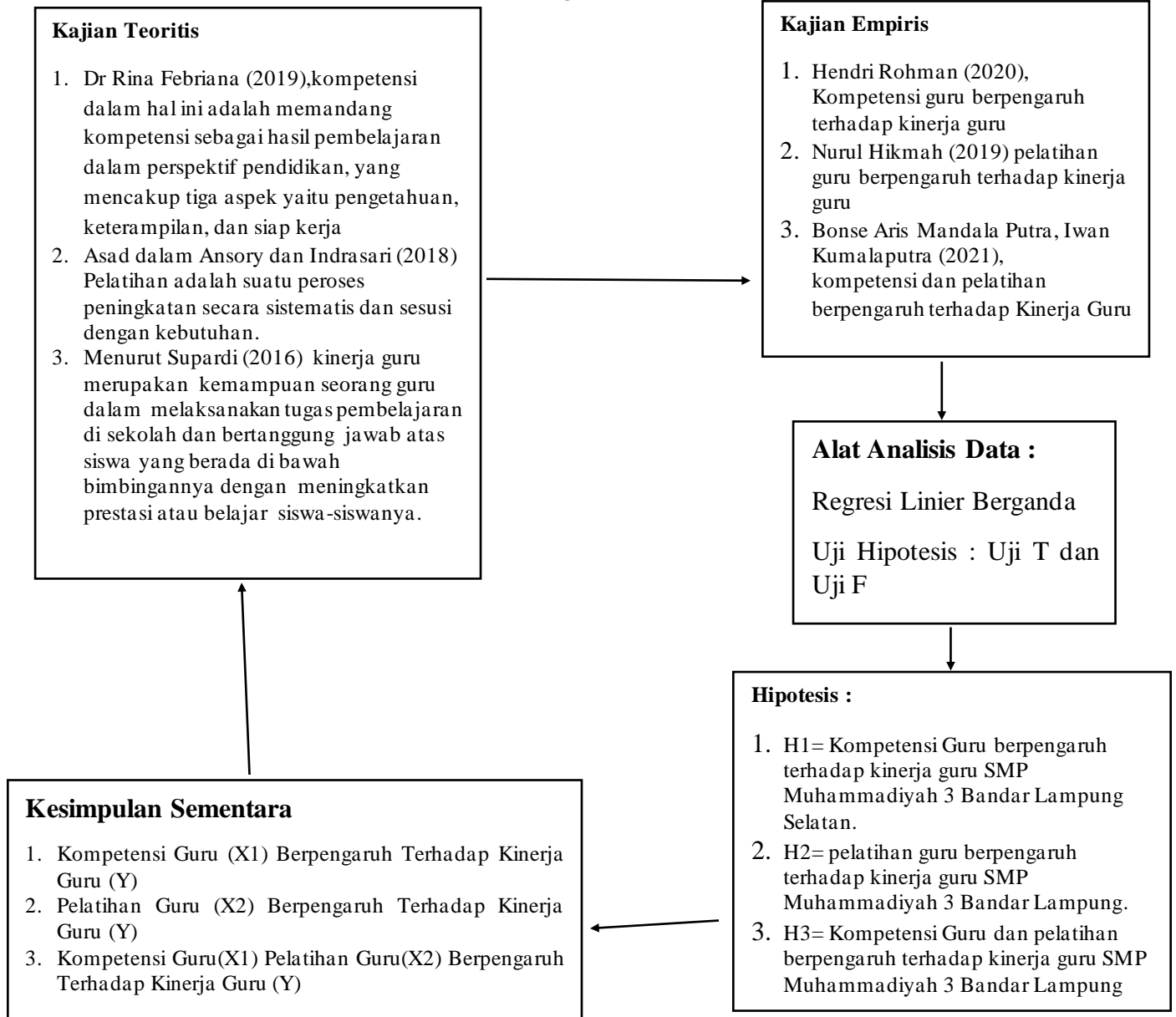
| No | Peneliti | Judul Penelitian | Perbedaan | Hasil |
|----|---|---|--|--|
| 1 | Hendri Rohman (2020) | Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru | Terletak pada objek penelitian | Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru |
| 2 | Nurul Hikmah (2019) | Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMPN 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo | Terletak pada objek penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru |
| 3 | Bonse Aris Mandala Putra, Iwan Kumalaputra (2021) | Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran | Terletak pada objek penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru |
| 4 | Riah F.Elculada Encarnacion (2020) | <i>The Impact And Effectiveness of E-Learning on Teaching and Learning</i> | Variabel yang digunakan Independent yaitu kompetensi dan pelatihan.Variabel Independent yaitu kinerja Objek penelitian yaitu SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung | <i>Every learning institution is unique and may have varied e-learning practices and program implemantation</i> . |
| 5 | Diajeng Tyas Pinru Phytanza (2020) | <i>The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance</i> | Variabel yang digunakan Independent yaitu kompetensi dan pelatihan.Variabel Independent yaitu kinerja Objek penelitian yaitu SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung | As seen there is a significant effect separately,and together,of job tenure years of service, teacher certification, and work motivation on special needs techer performance |

Tabel 2. 1

2.6 Kerangka Pemikiran

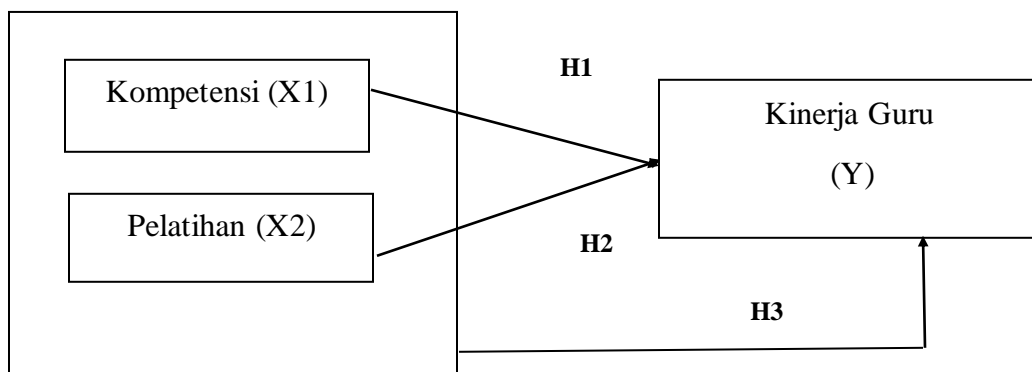
Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah konsep pada penelitian yang saling berhubungan dimana penggambaran satu dengan yang lainnya terkoneksi secara detail dan sistematis. Hal tersebut dilakukan agar peneliti lebih mudah dipahami penyampaiannya.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis adalah pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Majid dalam Hendri Rohman (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki guru akan menunjukkan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Keempat kompetensi yang telah melebur menjadi kompetensi guru, akan terwujud dalam bentuk kinerja guru yang tinggi.

H1:Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru?

Pelatihan menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis maupun meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian Nurul Hikmah (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi, maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut:

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Hasil penelitian Bonse Aris Mandala Putra, Iwan Kumalaputra (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. Menyatakan bahwa Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru, hasil analisis regresi menjelaskan bahwa kenaikan atau penurunan suatu kinerja karyawan tidak sepenuhnya digambarkan oleh variabel beban kerja tetapi ada yang lain variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi, maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut:

H3 : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung