

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini**

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan Anak Usia Dini adalah usaha membina untuk anak dari lahir hingga berumur enam tahun dengan pemberian rangsangan pendidikan yang bertujuan untuk membantu tumbuh kembang anak secara fisik dan mental agar anak siap untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Anak dapat tumbuh dan berkembang secara sehat dan optimal dengan dilakukan usaha pembinaan secara sadar untuk memberikan kemudahan dalam pemberian rangsangan pendidikan dari sejak lahir hingga usia enam tahun agar sesuai dengan nilai, norma, dan harapan masyarakat (Cholimah dalam Suryana, dkk., 2018).

Pertiwi, dkk. (2021) mendefinisikan PAUD sebagai salah satu jenis pendidikan yang sesuai dengan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini yang menekankan dasar-dasar pertumbuhan dan perkembangan fisik (motorik halus dan motorik kasar), kecerdasan (pikiran, kreativitas, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual), sosial emosional (sikap dan perilaku), dan bahasa komunikasi. Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menurut Sujiono (dalam Najwa, dkk, 2022) merupakan suatu lembaga yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat yang memberikan pelayanan

pengasuhan, pendidikan, dan perkembangan kepada anak sejak lahir hingga usia 6 tahun sampai 8 tahun.

PAUD di Indonesia diselenggarakan dalam tiga jalur, yang pertama adalah jalur formal yang terdiri dari Taman Kanak-kanak dan Raudhatul Atfal untuk anak yangn berusia 4-6 tahun. Jalur nonformal yang terdiri dari POSPAUD, Bina Keluarga Balita, Taman Penitipan Anak atau *daycare* untuk anak berusia 2 bulan hingga 5 tahun, Kelompok Bermain atau *Play Group* untuk usia 3-4 tahun, dan satuan PAUD sejenisnya. Dan yang terakhir adalah jalur informal, yang mencakup pada pendidikan di keluarga dan lingkungan untuk anak usia 0-2 tahun.

Berdasarkan pemaparan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Lembaga PAUD adalah suatu lembaga pendidikan yang dilakukan secara sadar dan terancang untuk mengoptimalkan tumbuh kembang pada aspek fisik, kognitif, agama, sosial-emosi, serta seni dan bahasa anak dari usia 0 tahun atau sejak lahir hingga berusia enam tahun melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal. Baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat. PAUD berguna untuk menjadi jembatan anak usia dini memiliki kemampuan-kemampuan untuk memiliki kesiapan belajar pada jenjang yang lebih tinggi selanjutnya.

## 2. Sumber Daya Manusia

Dalam bahasa inggris sumber daya manusia adalah *human resource*, yang berarti *human* adalah manusia, dan *resouce* adalah sumber. Dalam *The Contemporary English-Indonesion Dictionery* yang dikutip oleh

Ahmad S. Ruky, *resource* adalah sumber daya yang dapat dimaknai dengan usaha manusia sebagai sumber daya yang didayagunakan oleh organisasi (Gomes dalam Habibi, 2022).

Husaini Usman dalam Habibi (2022) menyatakan bahwa Sumber daya manusia adalah mereka yang merencanakan dan melaksanakan produksi barang dan jasa, mengelola kualitas, mengiklankan produk, mendistribusikan dana, dan membuat semua rencana dan tujuan organisasi. SDM didefinisikan sebagai individu yang merencanakan dan melaksanakan produksi barang atau jasa, mengelola kualitas, mengiklankan produk, mendistribusikan dana, dan membuat semua rencana dan tujuan organisasi.

SDM merupakan seseorang yang dipersiapkan dan mampu melakukan upaya-upaya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. SDM adalah salah satu komponen masukan yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa dari manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal di atas, dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang secara sadar terlibat dalam sebuah organisasi untuk memberikan usahanya dalam tercapainya tujuan organisasi secara baik.

### 3. Manajemen

#### a. Pengertian Manajemen

*Management* yang berada dalam bahasa Prancis memiliki arti melaksanakan dan mengatur. Kata manajemen dalam bahasa Inggris

berasal dari kata *management* yang berarti direksi pimpinan, ketatalaksanaan, pengelolaan, atau tata pimpinan (John M. Echols dan Hassan Shadily dalam Habibi, 2022). Dalam buku *Principles of Management*, Goerge R. Terry mendefinisikan manajemen sebagai langkah penerapan pendekatan ilmiah dan artistik pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Kegiatan kelompok orang dengan alat atau komponen produksi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan sukses dan efisien (Terry dalam Habibi, 2022).

Sedangkan menurut definisi Stoner, yang dikutip oleh Handoko manajemen merupakan pemanfaatan sumber daya organisasi dalam langkah pengorganisasian, perencanaan, pengarahan dan pengawasan untuk tercapainya tujuan organisasi (Habibi, 2022)

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, pengkoordinasian, komunikasi, motivasi, peraturan, pengawasan, evaluasi, serta laporan guna tercapainya tujuan akademik yang baik, menurut Engkoswara dan Komariah Istilah "manajemen" digunakan di sini untuk mengacu pada manajemen bidang pendidikan.

Pada dasarnya, manajemen merupakan langkah pengelolaan sumber daya dengan cara yang mudah untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Manajemen dilakukan di berbagai bidang, termasuk pendidikan, hingga istilah manajemen pendidikan muncul (Wiyani, 2020).

Pendapat-pendapat diatas dapat memberikan kesimpulan bahwa manajemen merupakan langkah untuk penerapan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk kegiatan organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dengan cara tepat dan mudah.

#### b. Fungsi Manajemen

Menurut Terry dalam Syahputra (2023) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu:

##### 1) Perencanaan atau *planning*

Perencanaan merupakan penetapan dan menghubungkan kenyataan dan membuat serta menggunakan dugaan mengenai visualisasi dan perumusan usulan kegiatan untuk masa depan, maka perlu percaya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

##### 2) Pengorganisasian atau *organizing*

Pengorganisasian adalah langkah fungsi manajemen yang kedua yang dilakukan dengan pemberian tanggung jawab untuk anggota organisasi dengan cara yang strategis agar terwujudnya tujuan pada suatu rencana organisasi.

##### 3) Pelaksanaan atau *actuating*

Tindakan yang mendorong semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan perencanaan dan upaya manajemen organisasi.

#### 4) Pengawasan atau *controlling*

Langkah mengamati dan memantau kegiatan organisasi guna memastikan bahwa tindakan yang dilakukan sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi.

#### 4. Manajemen Pengembangan SDM

##### a. Pengertian Manajemen Pengembangan SDM

Mukminin, dkk. (2019) memberikan penjelasan bahwa manajemen SDM adalah bidang yang melibatkan kedua ilmu dan seni mengatur orang dalam sebuah institusi, bisnis, atau organisasi untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan komunikasi, dan manajemen risiko merupakan beberapa aktivitas yang dipertimbangkan.

Pendidikan yang bermutu melalui pendidikan yang berkualitas dihasilkan dari sumber daya yang berkualitas. Menurut Nurani, kebijakan manajemen pendidikan mengalami pergeseran dari kebijakan sentralistik ke desentralisasi, yang berarti bahwa kebijakan yang berpusat berganti pada unit-unit kelembagaan di kota atau kabupaten. Oleh karena itu, lembaga PAUD memiliki wewenang dan kebijakan yang terkait dengan pengembangan mutu di lembaga. Pengembangan mutu memerlukan manajemen yang efektif yaitu dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wiyani (2020) manajemen SDM PAUD didefinisikan sebagai upaya untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan menilai SDM PAUD sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pengembangan lembaga PAUD untuk mencapai tujuan PAUD. Manajemen SDM di PAUD bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dan karyawan lembaga PAUD untuk mencapai tujuan PAUD.

Dari berbagai sumber daya yang ada pada sebuah organisasi, salah satu komponen organisasi yang paling penting adalah manusia atau sumber daya manusia. Oleh karena itu, merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia membutuhkan alat manajemen yang dikenal sebagai MSDM.

Menurut (Cushway dalam Priyono 2010), Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai *A step in the procedure that aids the business in achieving its goals*. Yang dapat diterjemahkan dengan sebuah langkah dalam prosedur yang membantu bisnis dalam mencapai tujuannya.

Menurut Schuler, et al dalam Priyono (2010), menjelaskan MSDM sebagai *Recognizing the importance of an organization's workforce as essential human resources that contribute to the organization's goals and utilizing a variety of functions and activities to guarantee their equitable and efficient use for the good of the individual, the organization, and society as a whole is known as human resource management (HRM)*. Yang dapat diartikan MSDM sebagai tenaga kerja penting yang berkontribusi dalam tujuan organisasi dan

memanfaatkannya dalam fungsi dan kegiatan untuk menjamin penggunaan secara adil dan efisien pada individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mondy (dalam Andrias, et.al, 2023) adalah memanfaatkan sejumlah orang untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gary Dessler (dalam Andrias, et.al, 2023) manajemen sumber daya manusia merupakan peraturan dan prosedur yang menetapkan persyaratan sumber daya manusia untuk kedudukan manajemen.

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan kemampuan dan keahlian manusia sebagai tenaga kerja yang melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengawasi penyelenggaraan kegiatan, mengembangkan kegiatan, mengganti kegiatan juga merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (Brantasari, M., & Hanita, 2020)

Ketenagaan merupakan arti lain dari sumber daya manusia. Tenaga dalam pendidikan memiliki peranan penting untuk dapat menggerakkan aktivitas pendidikan. Tenaga dalam pendidikan merupakan sumber daya yang utama dalam pendidikan, dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas akan mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Manajemen Tenaga Pendidikan adalah kegiatan pelaksanaan fungsi manajemen untuk mewujudkan tenaga pendidikan



yang kompeten dan berkualitas dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan yang efektif dan efisien (Andrias, et.al, 2023).

Pengembangan dalam KBBI memiliki arti proses, cara, perbuatan mengembangkan. Pengembangan berarti suatu proses atau cara untuk meningkatkan menjadi lebih baik dan berkualitas. Hasibuan dalam Sa'diyah, dkk (2022) menjelaskan bahwa Pengembangan adalah proses penggunaan instruksi dan pelatihan untuk meningkatkan kemahiran teknis, cara berpikir, sikap, atau perilaku seseorang sesuai dengan latihan dan pendidikan.

P. Siagiaan (dalam Lubis, 2017), menjelaskan pengembangan adalah keperluan pekerjaan dalam berkesempatan belajar yang memiliki tujuan untuk memperoleh wawasan dan keterampilan yang dibutuhkan. Pengembangan membantu mempersiapkan pekerja untuk mengikuti perkembangan dan perubahan organisasi dalam jangka panjang. Simamora (dalam Lubis, 2017) menjelaskan pengembangan sebagai proses jangka panjang untuk meningkatkan kualitas, kemampuan dan motivasi pekerja sehingga mereka dapat dengan efektif melakukan tugas mereka di organisasi.

Pengembangan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan secara teknis, teoritis, dan konseptual moral pekerja melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan. Fungsi manajemen pengembangan dalam pendidikan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dengan

cara ikut serta dalam pelatihan dan pendidikan untuk menyongsong tantangan pendidikan yang akan datang (Maskur et al., 2021).

Pengembangan merupakan proses yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk memperoleh hasil yang baik melalui latihan dan pendidikan yang layak. Pengembangan dilakukan secara sadar untuk jangka panjang yang berguna bagi kualitas organisasi.

Sutar dan Churrahman (2022) menjelaskan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan organisasi atau lembaga, untuk pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan. Diharapkan dengan adanya kegiatan pengembangan akan membantu mengatasi dan memperbaiki dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan visi dan misi lembaga untuk mencapai tujuan lembaga.

Hasada (2020) mendefinisikan manajemen pengembangan sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia dengan kegiatan perencanaan. Proses ini mencakup tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia berguna untuk tujuan organisasi dan individu. Proses meningkatkan sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Program pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pada organisasi. Pengembangan SDM menjadikan sumber daya yang dapat diandalkan dan pada akhirnya menguntungkan organisasi atau institusi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan sumber daya manusia (pendidik) secara sistematis dan terorganisir melalui program pelatihan dan pengembangan untuk memberikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga (Hasada, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan dalam proses dengan cara merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan evaluasi sumber daya manusia atau pekerja pada sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya dan organisasi serta untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

#### b. Tujuan Manajemen Pengembangan SDM

Tujuan MSDM menurut Cushway dalam Priyono (2010) adalah:

- 1) Memastikan bahwa organisasi mempunyai pekerja yang produktif dan memiliki dorongan untuk selalu belajar dan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang sesuai dengan hukum dan etika, 2) Menerapkan dan mempertahankan semua pedoman dan praktik SDM yang membantu tercapainya tujuan, 3) Membantu mengembangkan organisasi dan cara yang berkaitan dengan keterlibatan SDM, 4) Membagi dorongan dan kondisi yang membantu organisasi mencapai tujuannya, 5) Mengatasi situasi atau kondisi yang sulit guna memastikan bahwa semua pekerja tidak menghambat perolehan

organisasi , 6) Memberikan fasilitas komunikasi antara karyawan dan pimpinan, 7) Memiliki tanggung jawab untuk beretika dan berprinsip pada organisasi.

Sedangkan menurut Schuler et al, Manajemen Sumber Daya Manusia memegang 3 tujuan penting yaitu: 1) Mengoptimalkan daya produksi, 2) Meningkatkan kualitas pekerja, 3) Memastikan organisasi telah memenuhi elemen yang sesuai.

Program pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan utama yaitu untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, sikap dan tanggungjawab pekerja guna lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan program dan organisasi (Hasada, 2020).

Manajemen sumber daya manusia pendidikan diharapkan dapat meningkatkan produktifitas sekolah melalui peningkatan kinerja. Kinerja individu yang meningkat bermula dari kinerja yang terkelola dengan baik. Sekolah tersebut mampu mengelola sumber daya manusia dengan optimal melalui perencanaan yang baik, pengorganisasian yang sesuai dengan kompetensi, serta pemberian hak yang sesuai dengan yang dilaksanakan.

#### c. Fungsi Manajemen Pengembangan SDM

Terdapat 5 fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

- a) Perencanaan, fungsi perencanaan pada kebutuhan SDM meliputi 2 kegiatan utama, yaitu : 1) Perencanaan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang, 2) Analisis posisi dan untuk

- mengidentifikasi tanggung jawab, tujuan, kompetensi, ilmu, dan kemampuan yang diperlukan.
- b) Staffing, dalam tahap staffing, terdapat 2 kegiatan, yaitu: 1) menarik atau rekrutmen calon pekerja, 2) Seleksi atau pemilihan calon pekerja yang melamar sesuai pemenuhan persyaratan.
  - c) Penilaian kerja, menentukan tugas dan penghargaan dari kinerja pada suatu organisasi. Terdapat 2 kegiatan utama, yaitu: 1) Penilaian dan evaluasi tindakan atau performa karyawan, 2) Mengamati dan memberikan motivasi untuk perilaku karyawan.
  - d) MSDM berfokus pada peningkatan kualitas pekerja dan lingkungan kerja yang mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu : 1) Memilih, merencanakan dan menerapkan program untuk peningkatan kemampuan dan kualifikasi pekerja dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM, 2) Meningkatkan kualitas pada kondisi lingkungan karyawan, 3) Meningkatkan dan mengoptimalkan kondisi fisik baik kesehatan dan keselamatan pekerja.
  - e) Pencapaian efektivitas hubungan kerja, membuat dan mewujudkan standar hubungan kerja yang efektif. Terdapat 3 kegiatan utama, yaitu : 1) Menghormati dan mengakui hak-hak dan kewajiban yang diperoleh karyawan, 2) Melaksanakan penawaran dan menetapkan tata cara kritik dan saran karyawan , 3) Mengamati kegiatan-kegiatan pada MSDM

d. Kegiatan manajemen SDM PAUD menurut Wiyani (2020), antara lain:

a) Perencanaan SDM PAUD

Perencanaan SDM PAUD mencakup menilai jumlah calon guru dan karyawan yang dibutuhkan oleh lembaga PAUD serta kompetensi yang harus dimiliki oleh calon guru dan karyawan yang sesuai dengan lembaga PAUD.

b) Pengadaan SDM PAUD

Proses rekrutmen calon guru dan staf berdasarkan perancangan calon SDM PAUD. Dengan mengadakan publikasi rekrutmen calon guru dan staf, penerimaan berkas pendaftaran, penyeleksian calon guru dan staf, serta pengumuman hasil seleksi.

c) Pembinaan dan pengembangan SDM PAUD

Ditujukan untuk seluruh guru dan staf baik lama maupun baru untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf, sehingga adanya peningkatan kinerja dari kegiatan pembinaan dan pengembangan agar tercapainya tujuan PAUD dapat berhasil secara maksimal. Kegiatan dalam pembinaan dan pengembangan SDM adalah dengan melaksanakan kegiatan pelatihan untuk mengoptimalkan kemampuan guru dan staf pada lembaga, pelaksanaan kegiatan supervisi oleh kepala sekolah pada guru dan staf, pemberian hadiah pada guru dan staf yang berprestasi.

#### d) Promosi dan mutasi SDM PAUD

Berdasarkan hasil kerja guru dan staff terhadap lembaga yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan lembaga dan yayasan yang menaungi lembaga PAUD. Guru dan staff dapat dipromosikan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Misalnya dari karyawan menjadi guru pendamping kelas, dari guru kelas menjadi wakil kepala, dan dari wakil kepala menjadi kepala sekolah. Mutasi berhubungan pada hasil kerja guru dan staff yang dianggap tidak efektif dalam lembaga PAUD sesuai dengan kriteria yang ditetapkan lembaga maupun yayasan yang menaungi lembaga. Seorang guru dan staff dapat dipindahkan pada bagian yang lebih rendah dan dapat dipindah tugaskan pada lembaga PAUD yang lain yang berada pada satu naungan kelembagaan atau kedinasan yang sama.

#### e) Pemberhentian SDM PAUD

Pemberhentian SDM PAUD dapat dikarenakan masa kerja guru dan staff yang telah selesai. Selain itu, pemberhentian juga dapat dikarenakan guru atau staff telah melanggar kode etik yang telah ditetapkan oleh lembaga maupun yayasan sehingga dengan terpaksa diberhentikan. Pemberhentian dilakukan dengan prosedur yang telah ditentukan, yang diawali dengan surat peringatan dan komunikasi atau upaya konseling.

f) Kompensasi bagi SDM PAUD

Pemberian upah, penghargaan, gaji, dan kesejahteraan oleh lembaga PAUD sebagai penghargaan dari hasil kerjanya. Kompensasi tidak hanya memberikan materi kepada guru dan staff, akan tetapi juga dapat memberikan fasilitas yang layak bagi guru dan staff.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM dalam pendidikan anak usia dini harus disesuaikan dengan kebutuhan anak usia dini. Tahapan manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan evaluasi. Tahapan-tahapan tersebut menjadi satu untuk memberikan layanan yang baik untuk anak, sehingga menghasilkan anak dengan karakter positif di dalam dirinya.

e. Aspek Manajemen Tenaga Pendidikan

Aspek manajemen tenaga pendidikan meliputi; a) Perekrutan dan seleksi, b) Penempatan, c) Penggajian, d) Penghargaan, e) Pengembangan dan f) Pemberhentian. Manajemen bertugas untuk mengelola aspek-aspek manajemen tenaga pendidik.

## **B. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Penelitian dari Rahma, Aulia pada tahun 2020 yang berjudul : *Upaya Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia di TK Ar-Raif, Kalasan Sleman, Yogyakarta*. Adapun hasil penelitian tersebut adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah dapat dilakukan dengan mengadakan pembinaan dan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah, meningkatkan mutu



guru atau pendidik, serta peningkatan peserta didik. Contoh kegiatan tersebut adalah dengan mengikutsertakan kepala sekolah dan guru pada kegiatan pelatihan, sosialisasi, studi banding, dan kegiatan lainnya yang dapat menambah serta mengembangkan kualitas pendidik dan peserta didik. Upaya sekolah dalam hal ini sudah terlihat bahwa sekolah terorganisir dengan baik, sekolah baru akan tetapi dapat menunjukkan kualitas yang baik dengan dibuktikan jumlah peserta didik dan guru seimbang serta adanya antusias masyarakat pada sekolah tersebut. Serta para staff yang telah memenuhi kualifikasi untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab tugas pekerjaannya.

Penelitian dari Nuraeni pada tahun 2019 yang berjudul : *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Adapun hasil penelitian tersebut adalah manajemen sdm sebagai salah satu proses yang dilakukan ketika bergabungnya pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan hingga pada perencanaan sumber daya manusia dalam penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pelatihan dan pendidikan, pengembangan serta pemberhentian.

Penelitian dari Rahmatullah, Wahyu Hidayat pada tahun 2021 yang berjudul *Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare*. Adapun hasil penelitian tersebut adalah peran penting dalam pengelolaan SDM oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Sumber daya manusia yang bermutu berarti bahwa karyawan akan menghasilkan hasil yang diinginkan karyawan. Bermutu bukan hanya pandai,

tetapi juga memenuhi syarat kualitatif seperti kemampuan, kecakapan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk posisi tersebut.

Penelitian dari Marzuki, dkk. Pada tahun 2022 dengan judul *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru Taman Kanak-kanak*. Adapun hasil penelitian tersebut adalah menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam manajemen pengembangan guru terlaksana dengan baik. Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada pendidik untuk ikut serta dalam diklat dasar pembelajaran anak usia dini yang dilaksanakan satu tahun sekali. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengembangkan kemampuan diri sebagai guru profesional untuk menunjang pembelajaran pada anak usia dini.

Dari kajian penelitian-penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia pada lembaga pendidikan diperlukan manajemen untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dan kemudian peneliti mengambil penelitian mengenai manajemen pengembangan SDM yang diharapkan dapat menjadi salah satu referensi keilmuan yang baru untuk melanjutkan penelitian selanjutnya. Selain itu, perbedaan yang ada pada penelitian di atas, terletak pada objek, tempat, dan waktu yang digunakan sehingga dapat menjadi pengetahuan baru dalam manajemen pengembangan SDM.

### **C. Kerangka Berpikir**

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang berasal dari manusia untuk mengelola organisasi agar efektif dengan menggunakan akal pikiran, tenaga, dan keterampilannya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya

manusia dalam dunia pendidikan yaitu tenaga pendidik dan tenaga pendidikan atau biasa disebut dengan kepala sekolah serta guru yang memiliki peran penting untuk keberlangsungan kegiatan proses belajar-mengajar guna meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan melalui SDM serta melahirkan dan mengembangkan insan yang cerdas dan bermanfaat. Di masa perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin maju ini, diharapkan SDM mampu bersaing pada era globalisasi serta sebagai pengelolaan yang optimal.

Organisasi atau lembaga tentu ingin mencapai tujuan yang diinginkan dan tentunya membutuhkan pengelolaan dari segala aspek yang dapat mendukung kinerja para pekerja. Pengelolaan SDM sangat penting dilakukan karena SDM merupakan penggerak dari proses pendidikan yang dibutuhkan oleh lembaga, organisasi, ataupun perusahaan guna memiliki pekerja atau pendidik yang berkualitas serta memenuhi kompetensi untuk didayagunakan.

Dalam hal ini pengelolaan dapat dilakukan dengan baik untuk meningkatkan kualitas atau kinerja yang akan dihasilkan oleh para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun kerangka berpikir yang dapat memberikan gambaran mengenai permasalahan tersebut yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Kerangka Berpikir**

