

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Perencanaan

Menurut Harold Koontz dan Curil O Dunnei, perencanaan adalah fungsi-fungsi manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, program-program dan alternatif-alternatif yang ada. Menurut GR Terry, perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai waktu yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Billy E Goetz, perencanaan adalah menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.²⁰

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka penulis dapat mengartikan perencanaan adalah proses yang berhubungan dengan langkah-langkah dengan berbagai gambaran dan asumsi mengenai kegiatan-kegiatan yang akan diciptakan dengan merumuskannya secara matang sehingga menciptakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.

Ketepatan dalam perencanaan bisa dilihat dari karakteristik yang diperlukan antara lain sebagai berikut :

²⁰⁾ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Dee Publish, 2010), hlm 9.

- a. Ketepatan menganalisis tujuan
- b. Akurasi dalam investasi SDM yang tersedia
- c. Kevalian perkiraan permintaan dan pasokan SDM
- d. Ketepatan perhitungan kebutuhan SDM
- e. Ketepatan penyusunan rencana
- f. Tersedianya rencana kontrol dan umpan balik.

2. Rekrutem dan Seleksi

Rekrutment adalah suatu proses untuk mengatasi calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Proses rekrutment terjadi karena kebutuhan perusahaan yang kurang sehingga membutuhkan pegawai tambahan atau bahkan mengganti pegawai lama dengan yang baru untuk tujuan perkembangan dan kemajuan perusahaan. Maka perlu dilakukan seleksi tenaga kerja baru agar bisa sesuai dengan kriteria yang diperlukan perusahaan.

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

Tahapan seleksi sebagai berikut :

- a. Melihat daftar riwayat hidup (cv) milik pelamar
- b. Penyortiran pelamar yang memenuhi standar suatu pekerjaan
- c. Memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian tes tertulis.

d. Wawancara kerja²¹

3. Pengembangan dan Pelatihan

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Pasal 40 dinyatakan bahwa :

‘Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, kesempatan untuk menggunakan sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.’

Guru juga membutuhkan pelatihan profesional untuk menambah wawasan dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar lebih kompeten serta ahli dalam bidangnya. Seorang guru mengembangkan kompetensinya dengan melalui belajar dari berbagai program pelatihan dari sekolah maupun dari luar sekolah, serta program dan fasilitas pendidikan lainnya yang disediakan di sekolah. Dengan demikian, diharapkan guru mampu bersikap profesional dalam proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, sekolah setidaknya menyediakan pelatihan dan sumber belajar demi terbentuknya guru yang kompeten.

Sekolah yang baik juga memiliki manajemen pengembangan kompetensi guru artinya, program pelatihan dan sumber belajar itu direncanakan, disusun, dilaksanakan dan dievaluasi dengan baik secara berkala, setahun sekali atau persemester agar mengetahui perkembangannya. Sekolah yang baik juga akan mengembangkan

²¹) Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2022), hlm 12.

kemampuan gurunya melalui pelatihan dan sumber belajar yang tersusun dengan baik.²²

4. Orientasi dan Penempatan

Penempatan merupakan penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru²³ untuk diterima dengan baik. Karyawan baru atau karyawan lama akan menempati posisi yang telah ditempatkan dengan kelapangan hat dan diterima serta dilaksanakan dengan sebaik-baiknya atas keputusan yang dibuat oleh pemimpin atau manajer perusahaan. Penempatan SDM dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karena pertumbuhan perusahaan yang mampu menciptakan penempatan posisi pekerjaan baru. Selain itu, juga faktor reorganisasi untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan dengan wajah baru dan potensi yang lebih baik.

Orientasi adalah bentuk pengenalan secara detail terhadap lingkungan kerja dengan cara mengajak karyawan untuk berkeliling dan menjelaskan setiap *job description* yang dimiliki oleh setiap divisi tersebut.²⁴ Masa ini adalah dimana karyawan belajar memahami, situasi dan

²²⁾ Dr. Jegen Mustafah, M.A, *Peningkatan Kompetensi guru*, (Jakarta : Kencana, 2011), hlm 10-12.

²³⁾ Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik eds ke-2*, (Bogor: Ghalia ndonesia, 2004), hlm 171.

²⁴⁾ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta,2016) hlm.42.

kondisi lingkungan kerja dengan melihat secara langsung bagaimana cara kerja di perusahaan tersebut. Kegiatan tersebut dilakukan untuk karyawan yang membutuhkan tenggang waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja seperti jam kerja, pola perilaku dalam bekerja dengan karyawan lain, bahkan gaji yang akan diberikan untuk pekerjaan yang akan dilakukan nanti. Orientasi dilakukan agar karyawan bisa bekerja dengan jelas sesuai tugas pokoknya dan bisa lebih tersistem.

5. Evaluasi

Evaluasi merupakan berasal dari bahasa inggris “evaluation” yang artinya sebagai penaksiran atau penilaian.²⁵ Penilaian ini bukan baik atau buruknya dari seseorang bahkan tinggi atau rendahnya seseorang, namun hanya sebagai nilai atau angka sebagai dasar atau acuan-acuan tertentu untuk menentukan sesuatu hal. Evaluasi dilakukan untuk perkembangan seseorang dan peningkatan perusahaan, hal-hal apa saja yang perlu sebagai garis merah perhatian untuk mengatur strategi yang baik lagi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan berikutnya.²⁶

6. Promosi

Promosi adalah jenis transfer yang meliputi penugasan kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan

²⁵⁾ Curtis, Dan B; Floyd, James J.; Winsor, Jerryl L. *Komunikasi Bisnis dan Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996.) Hal 414

²⁶⁾ Duncan, Tom. 2005. *Principles of Advertising & IMC. Second Edition*. Mc.Graw-Hill. Bab 22.

pembayaran yang lebih tinggi dan lebih tanggung jawab, hal dan kesempatan yang lebih besar. Adapula transfer kebawah yaitu meliputi pemotongan pembayaran, hak dan kesempatan.²⁷ Promosi ini dilakukan sebagai balas jasa dan bentuk terimakasih dari pencapaian pegawai atas potensi dan kemampuan pegawai. Ada beberapa pertimbangan sebagai dasar promosi dilakukan, yaitu :

- a) Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi atau perusahaan.
- b) Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
- c) Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya mendapatkan promosi.²⁸

7. Kompensasi dan Kesejahteraan

Menurut Simamora, Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.²⁹ Menurut Sjafrri Mangkuprawira, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

²⁷⁾ Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2022), hlm 14.

²⁸⁾ https://www.academia.edu/37960757/MSDM_Orientasi_dan_Penempatan, diakses pada tanggal 6 Juni 2022 pukul 19:40 WIB.

²⁹⁾ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), hlm.245.

Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan.³⁰

Kesejahteraan merupakan kondisi yang dirasakan oleh jiwa dan raga dalam sebuah suasana nyaman di situasi kondisi tempat kerja yang membuat seseorang bahagia. Situasi ini yang diinginkan semua tempat kerja agar karyawan atau pegawai betah bekerja sehingga mudah dalam bekerja sama dan berkolaborasi dengan baik menjadikan terwujudnya sebuah visi dan misi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam kaitannya dengan penulisan penelitian ini, terlebih dahulu penulis berusaha untuk mencari penelitian-penelitian yang berkaitan dengan objek masalah yang peneliti ajukan yaitu yang berkaitan dengan judul.

1. Siti Masitoh dengan judul skripsi “Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Purbalingga” dalam penelitian tersebut berisikan, Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif

³⁰⁾ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm 45.

mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, sikap social, ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Dimana, dalam UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sisdiknas tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk meningkatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di Negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia (human resource management) yang merupakan faktor dominan disegala bidang.

Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Adapun hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi.

Namun yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Sebagai factor pertama dan utama dalam pendidikan,

sumber daya manusia selalu menjadi objek pembangunan. Proses administrasipun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Elmaya. Pertama, manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.

2. Ismi Darman dengan judul skripsi “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan UU RI Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi Kecamatan Rambatan” dalam penelitian tersebut Pokok permasalahan dalam skripsi ini beranjak dari implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan UU RI Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Bagaimana implementasi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren, 2) Bagaimana proses manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mendeskripsikan rencana didalam implementasi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 tentang Pesantren, 2) Untuk mendeskripsikan proses manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Harbi.

C. Fokus Penelitian

Fokus penulisan dalam penelitian ini adalah implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Karanggayam sebagai solusi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan membangun hubungan antar karyawan. Hal ini berlandaskan pada permasalahan yang ditemui di lingkungan sekolah berupa letak geografis lembaga pendidikan yang cukup untuk ditempuh dari kota dan tenaga pendidik yang juga kebanyakan dari kota sehingga diperlukan motivasi yang cukup membangun semangat para tenaga pendidikan. Dengan adanya implementasi manajemen sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan hubungan antara tenaga pendidikan dan kependidikan.