

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris yaitu “*management*”, dengan kata kerja “*to manage*” yang secara umum berarti mengatur, mengelola, melaksanakan, membimbing atau mengarahkan, mengemudikan. Kata benda *management* dan *manage* berarti seseorang yang melaksanakan kegiatan manajemen.¹ Selain itu, ada seorang pakar yang mengatakan bahwa “manajemen” berasal dari bahasa latin, ialah *mantis* yaitu tangan serta *agree* yang artinya melaksanakan. Dua kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang berarti menangani.²

Malayu Hasibuan mengemukakan manajemen sumber daya manusia ialah ilmu seni dan menata hubungan dan peranan tenaga kerja, supaya efisien serta membantu tercapainya sasaran. Sebaliknya bagi Amin Widjaja, manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, serta pengembangan anggota organisasi.³

Hal yang paling utama dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu upaya yang dilakukan untuk mengatur serta memusatkan sumber daya manusia supaya bisa berasumsi serta bertindak seperti yang diharapkan serta diperlukan dalam suatu organisasi.⁴

¹ Donni Juni Priansa dan Sonny Sunti Sentiana, *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), 2.

² Donni Juni Priansa dan Sonny Sunti Sentiana, *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2.

³ M. Nazar Almasri, “Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 19, No.2. Juli-Desember (2016), 136-137.

⁴ Taufiqurokman, *Mengenal Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), 3.

Begitu pula dalam suatu organisasi sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangannya, terutama untuk pencapaian sasaran yang maksimal. Pentingnya dilakukan pengelolaan yang baik, yakni mulai dari perencanaan hingga pada langkah akhir dalam fungsi manajemen supaya menghasilkan sumber daya manusia itu agar berfungsi bagus secara efisien serta berdaya guna.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan

“Tujuan tersebut menurut Siagan dapat dikategorisasikan pada empat macam yang meliputi” :⁵

a. Tujuan Masyarakat Sebagai Keseluruhan

Suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dan kewajiban sosial dalam hal pencapaian tujuannya seperti mengembalikan kepercayaan dan dukungan masyarakat guna mencapai keberhasilan organisasi.

b. Pencapaian Tujuan Organisasi

Salah satu alasan dibentuknya organisasi yang mengatur sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai sasaran, melainkan sebagai alat dalam meningkatkan kemampuan, daya guna, serta daya produksi kegiatan secara totalitas.⁶

c. Pencapaian Tujuan Fungsional

Tujuan fungsionalnya ialah guna mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang tepat dengan kebutuhan organisasi.⁷ Tujuan fungsional ini ialah keseluruhan tahap serta metode yang wajib dilaksanakan oleh satuan kerja yang mengatur sumber daya manusia dalam organisasi demikian rupa sehingga sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sanggup memberikan kontribusinya yang maksimal.

⁵ Kompri, *Manajemen Pendidikan* 2, 72.

⁶ Kompri, *Manajemen Pendidikan* 2, 73.

⁷ Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 41.

d. Pencapaian Tujuan Pribadi

Pada mulanya motif individu bekerja dalam sebuah organisasi yaitu penerimaan tujuan serta pemenuhan kebutuhan pribadinya. Ketika ia bertugas di organisasi ia akan mendapatkan imbalan serta didasarkan pada keyakinan apabila ia bekerja dengan organisasi individu bisa memenuhi segala macam kebutuhannya, dalam aspek material, seperti sandang, pangan, serta kebutuhan lainnya.

3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Castetter mencakup : perencanaan (*planning*), rekrutmen (*recruitment*), seleksi (*selection*), pengarahan (*intruction*), penilaian (*appraisal*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), tawar menawar (*bargaining*), keamanan (*security*), keberlangsungan (*continuity*), dan informasi (*information*).⁸

Berdasarkan pendapat Husein Umar, langkah-langkah yang dilaksanakan dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan ialah metode yang dilakukan guna menetapkan kebutuhan tenaga pendidik dalam rentang waktu tertentu baik secara kualitas ataupun kuantitas dengan cara-cara spesifik.⁹ Dengan terdapatnya perencanaan hingga kegiatan rekrutmen, seleksi, dan sebagainya yang berhubungan dengan sumber daya manusia dapat terencana dengan bagus.

b. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu aktivitas guna mencari calon pendidik berdasarkan lowongan yang ada, sumber-sumber dimana adanya calon pendidik itu diperoleh lewat berbagai macam sumber, seperti lembaga pendidikan, biro-biro konsultan promosi di

⁸ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 83.

⁹ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 84.

media massa dan lain-lain.¹⁰ Supaya lembaga memperoleh SDM yang tepat, maka sangat perlu untuk mengadakan rekrutmen sesuai dengan keahlian yang diperlukan.

c. Seleksi

Seleksi ialah suatu upaya sistematis yang dilaksanakan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima merupakan pilihan yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan maupun jumlah yang diperlukan.¹¹ Seleksi ialah memilah karyawan baru yang mempunyai kualifikasi yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹² Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam seleksi ialah: pertama, analisa profesi yang akan dipercayakan pelamar itu. Kedua, persyaratan-persyaratan yang wajib dipenuhi oleh pelamar agar sanggup memangku kedudukan yang hendak diperoleh. Ketiga, prestasi yang diraih. Keempat, hasil rekrutmen. Dengan terdapatnya seleksi, organisasi/ lembaga pendidikan bisa mengetahui wawasan serta ketrampilan yang dimiliki oleh calon pendidik.

d. *Place* (penempatan)

Penempatan dilakukan guna melaksanakan penyesuaian antara kebutuhan sekolah dengan kemampuan tiap-tiap tenaga pendidik yang diperoleh di sekolah itu.¹³ Adapun penempatan seseorang karyawan ialah penugasan kembali dari seorang pegawai pada suatu profesi baru.

Penempatan sumber daya manusia ialah sebuah proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia guna menentukan posisi jabatan, dan lokasi kerja pegawai guna melaksanakan kewajiban profesinya pada suatu organisasi. setelah itu diadakannya sosialisasi guna proses pemahaman

¹⁰ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 84.

¹¹ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 84.

¹² Fathor Rahman, "Implementasi Perencanaan, Rekrutmen, Dan Seleksi Guru Bahasa Arab, *Jurnal Bahasa Dan Pendidikan Bahasa Arab*", Vol. 1, No. 2 Mei (2020): 110-111.

¹³ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 84.

tindakan, standar, nilai, serta pola sikap yang baru. Penempatan sumber daya manusia yang tepat yaitu *the right man on the right place* akan menguntungkan bagi organisasi dan individu. Jika *the right man on the right place* ini betul-betul dicermati, maka dalam organisasi itu akan menghasilkan tenaga yang tepat, kuat, dan mempunyai etos kerja yang tinggi terhadap organisasinya.¹⁴

e. Penampilan kerja

Penampilan kerja sangat diperlukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Penampilan kerja yang standar merupakan penampilan kerja yang memenuhi standar dasar penentuan kualifikasi guru yang sudah dibuat oleh sekolah.¹⁵

f. Pelatihan dan Pengembangan karier untuk meningkatkan profesionalitas

Program pelatihan (*training*) ini bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan serta metode pelaksanaan kegiatan khusus untuk kebutuhan saat ini, sebaliknya pengembangan guna mempersiapkan karyawannya agar siap memangku jabatan tertentu di masa mendatang.¹⁶

Ada 5 jenjang dalam pelatihan serta pengembangan guru yang mencakup:

- 1) Analisa keinginan ialah kepala sekolah mengenali bermacam kompetensi yang diperlukan guru guna memperbaiki kemampuan guru dan produktivitasnya.
- 2) Konsep intruksional ialah kepala sekolah mengakulasi target intruksional, tata cara, alat, gambar dan urutan isi, ilustrasi, latihan dan kegiatan pelatihan serta pengembangan guru.

¹⁴ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 101-103.

¹⁵ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 84.

¹⁶ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 84.

- 3) Keabsahan ialah kepala sekolah memberitahukan dan mengesahkan program pelatihan serta pengembangan guru di hadapan audiensi sekolah yang representatif.
 - 4) Implementasi ialah kepala sekolah berupaya guna mendorong kesuksesan guru lewat lokakarya yang berpusat pada penyajian wawasan serta ketrampilan guru.
 - 5) Penilaian serta tindak lanjut ialah kepala sekolah melaksanakan evaluasi terhadap kesuksesan program pelatihan serta pengembangan guru berdasarkan indikator: respon, aktivitas berlatih, sikap, serta hasil yang dicapai oleh guru.¹⁷
- g. Kompensasi
- Kompensasi guru ini berupa imbalan ataupun upah yang timbul dari pekerjaan sebagai guru. Kompensasi guru dalam bentuk pembayaran keuangan secara langsung yaitu berupa, gaji serta intensif lainnya, dan dalam bentuk pembayaran keuangan secara tidak langsung seperti, bantuan finansial berbentuk asuransi, bantuan kesehatan, serta bantuan yang lain.¹⁸
- h. Keselamatan kerja
- Keselamatan kerja harus selalu dibina supaya dapat meningkatkan keselamatan kerja guru.¹⁹ Sekolah harus memperhatikan keselamatan guru serta karyawan, hal tersebut dilakukan guna memberikan situasi kerja yang kondusif.
- i. Kelanjutan (pensiun)
- Akhir dari karir seseorang guru ialah memasuki masa pensiun, dimana situasi tenaga pendidik yang tidak bekerja lagi, tetapi mendapat kompensasi dari

¹⁷ David Wijaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah", *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.12/ Tahun Ke-8/ Juni 2009, 78.

¹⁸ David Wijaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah*, 79.

¹⁹ Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, 85.

pemerintah sebagai hasil kerjanya dalam mengabdikan di institusi pendidikan.²⁰ Pemberhentian pegawai sudah diatur oleh hukum serta mengikat bagi organisasi maupun pegawai.

4. Peranan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Sistem Pendidikan

Salah satu aspek penentu perkembangan sesuatu negara ialah sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut para ahli sumber daya manusia merupakan aspek esensial bagi suatu organisasi maupun dalam lembaga, serta tujuan dan visi misi dikelola manusia untuk kepentingan manusia pula.²¹

Kehadiran sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangat penting, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi dapat bertahan dan berhasil, serta produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi juga akan berkualitas.²²

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Seorang pakar Mowday, Porter, serta Steers mendeskripsikan komitmen organisasi merupakan: *“the relative strength of an individual’s identification with an involvement in a particular organization.”* Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasi melibatkan hubungan interaktif serta kemauan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.²³

Jadi, komitmen organisasi ialah kondisi dimana seorang pegawai berpihak pada organisasi bersama tujuannya serta berniat menjaga serta mengatur

²⁰ Kompri *Manajemen Pendidikan* 2, 85.

²¹ Apriyanti Widiansyah, “Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dan Manajemen Sistem Pendidikan”, *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, Vol. 18. No. 2 September (2018): 231.

²² Apriyanti Widiansyah, “Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dan Manajemen Sistem Pendidikan”, 231.

²³ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 120.

keanggotaan dalam organisasi itu. Ada 2 pemikiran hal komitmen organisasi:

- a) Tradisional ialah komitmen selaku situasi sepihak, dimana organisasi menginginkan kelayakan serta dedikasi dalam organisasi.
- b) Modern ialah komitmen organisasi merupakan kebutuhan timbal balik antara organisasi dan anggota.²⁴

2. Unsur-unsur Komitmen Organisasi

Terdapat 3 unsur-unsur komitmen yang meliputi:

- a) Keyakinan yang kokoh terhadap penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Keyakinan seseorang memberikan landasan guna memutuskan apa yang hendak dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh orang itu.²⁵ Ketetapan seseorang untuk senantiasa berkomitmen ataupun tidak kepada organisasi dan tujuan organisasi yang jadi landasan kokoh untuk loyal serta mengabdikan kepada organisasi.²⁶
- b) Keinginan melaksanakan tindakan atas nama organisasi. Keinginan yang kokoh pada individu untuk berperan atas nama organisasi ialah suatu bagian yang menandai bahwa individu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.²⁷ misalnya saja seseorang tidak suka apabila organisasinya dihina atau dilecehkan oleh organisasi lain. Perihal ini membuktikan jika individu mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi.
- c) Keinginan yang kokoh agar senantiasa menjadi anggota organisasi. Keinginan seseorang supaya senantiasa menjadi anggota organisasi ialah sesuatu situasi yang sepatutnya tumbuh pada individu apabila ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.²⁸ Apabila seseorang karyawan merasa tidak senang dan tidak nyaman di dalam organisasi,

²⁴ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, 21.

²⁵ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, 22.

²⁶ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, 122.

²⁷ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, 122.

²⁸ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, 122.

maka dapat dikatakan kadar komitmen seseorang tersebut telah menurun bahkan pudar.

3. Pendekatan Terhadap Komitmen

Beberapa pendekatan teoritis yang timbul dalam menelaah teori komitmen ialah:

a) Pendekatan sikap (*attitudinal approach*)

Pada pendekatan ini, mengarah pada masalah keikutsertaan serta loyalitas anggota terhadap organisasinya.²⁹ Sebagai contoh, karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan rendah tingkat absensinya, serta lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasinya, dibanding dengan karyawan yang mempunyai komitmen rendah.

b) Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan ini berkaitan dengan proses dimana seseorang sudah terikat dengan organisasi khusus. Adapun komitmen seseorang ditunjukkan dengan terdapatnya perilaku ataupun sikap.³⁰

c) Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Pendekatan ini secara tradisional dipandang sebagai satu dimensi dimana komitmen organisasi dimaksud sebagai rasa pengenalan (keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi), keikutsertaan (kesediaan untuk berupaya sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas untuk menjadi anggota organisasi yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasinya.³¹

4. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Bagi Steers serta Porter, ada 3 faktor penting dalam komitmen organisasi meliputi: faktor personal, faktor organisasional, serta faktor non organisasional.

²⁹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 77.

³⁰ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77.

³¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77-78.

a) Faktor Personal

Faktor personal adalah faktor yang berasal dari dalam karyawan ataupun guru selaku anggota organisasi.³² Bagi Steers serta Porter faktor personal dibagi menjadi beberapa macam yang meliputi; *job expectations*, *psychological contract*, *job choice* faktor, serta *personal character*. Ekspektasi adalah keyakinan mengenai kemungkinan tindakan-tindakan khusus dapat memberikan penghasilan yang spesifik. Kontrak psikologis seperti yang dikatakan oleh Rousseau sebagai teori kontrak modern ataupun janji yang mengikat. Perjanjian itu mengikat seluruh pihak yang ikut serta serta bisa ditemui para pendiri awal organisasi sosial media. Bagi Meyer *et. al* sangat penting menguasai kontrak psikologis dalam kaitannya dengan tujuan yang hendak dicapai organisasi.³³

Pilihan pekerjaan ataupun *job choice* bagi barber yakni proses pengambilan keputusan yang dinamis dimana pencari kerja bertindak melalui berbagai tahapan pengambilan keputusan. Perihal itu pula dikatakan oleh Turban *et. al* bahwa faktor penting bagi seseorang seperti berbagai tahapan mencari pekerjaan serta dalam proses menentukan pilihan selaku pelamar, akan lebih memperhatikan tersedianya peluang serta preferensi pekerjaan yang mereka pilih.³⁴

Karakter individu ataupun *personal character* bagi ahli adalah karakter seseorang ditetapkan oleh faktor generasi, lingkungan, serta faktor situasional. Karakter biografis ataupun bagian dari variabel demografi yang berhubungan dengan individu secara langsung dan tidak mengamati karakter. Adapun

³² Rofiq Faudy Akbar, “Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah”, 3.

³³ Rofiq Faudy Akbar, Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah”, 3-7.

³⁴ Rofiq Faudy Akbar, “Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah”, 7.

identitas biografis mencakup umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja.³⁵

- 1) Usia. Secara empiris dalam banyak permasalahan membuktikan jika umur menentukan sikap dan perilaku individu. Usia juga menentukan keahlian individu dalam bekerja, termasuk bagaimana ia merespon stimulus yang dilancarkan pihak lain.
- 2) Jenis kelamin. Pada dasarnya pria dan wanita mempunyai kewajiban serta tanggung jawab yang berbeda. Sebab kodratnya pegawai perempuan kerap tidak masuk kerja dibandingkan pria, misalnya disebabkan hamil, melahirkan, dan lain-lain. Meski demikian pegawai perempuan mempunyai beberapa keunggulan dibandingkan pegawai pria seperti giat, rajin, disiplin, dan sebagainya.³⁶
- 3) Status perkawinan. Pegawai yang telah menikah serta belum menikah berbeda dalam memaknai sesuatu profesi. Serupa dengan tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang telah menikah menialai pekerjaan sangat penting sebab ia mempunyai tanggung jawab yang besar selaku kepala keluarga. Umumnya pegawai yang telah menikah juga lebih terikat dengan organisasi.
- 4) Masa kerja. Banyak riset membuktikan bahwa semakin lama individu bekerja, maka semakin kecil kemauan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya.³⁷

³⁵ Rofiq Faudy Akbar, Disertasi: “*Studi Perilaku Guru(Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah)*”, (lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018): 71-73.

³⁶ Rofiq Faudy Akbar, Disertasi: “*Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah)*”, 73.

³⁷ Rofiq Faudy Akbar, Disertasi: “*Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah)*”, 73-74.

b) Faktor Organisasional

Faktor organisasional merupakan faktor yang berkaitan dengan organisasi sehingga implikasinya dapat berdampak pada komitmen organisasional karyawan. Faktor organisasional ini meliputi *job scope, supervision, goal consistency organizational, works experiences*.³⁸

1) Lingkup atau cakupan pekerjaan (*Job Scope*)

Menurut Salancik “beberapa karakteristik suasana kerja yang dapat mengurangi rasa tanggung jawab individu akan dapat mengurangi komitmen organisasi”. Hal tersebut dapat diketahui bahwa segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti suasana kerja, lingkup kerja, atau wewenang yang diberikan guna menuntaskan pekerjaan akan berakibat pada individu yang melaksanakan pekerjaan.

Bagi Hackman dan Oldham, karakteristik pekerjaan menyediakan kerangka konseptual yang dibutuhkan guna menjelaskan bagian-bagian dari cakupan pekerjaan dan bagaimana cakupan pekerjaan memberikan akibat terhadap pegawai untuk merasakan tantangan dan komitmen mereka berikutnya.³⁹ Adapun karakteristik *job scope* bagi Hackman dan Oldham ialah sejauh mana tanggung jawab pekerjaan bisa diidentifikasi sebagai kontribusi terhadap tujuan utama organisasi, berbagai ketrampilan dan kemampuan digunakan dalam melaksanakan pekerjaan, sejauh mana pekerjaan

³⁸ Rofiq Faudy Akbar, Disertasi: “*Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah)*”, 136.

³⁹ Rofiq Faudy Akbar, Disertasi: “*Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah)*”, 78.

memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan orang lain.⁴⁰

2) Supervisi

Tujuan supervisi seperti yang dikatakan Cohen ialah, *to maximize worker's practice, clinical, and case management knowledge and skills, enable professional growth, and secure high professional levels of service to clients in accordance with biro policies and procedures* guna mengoptimalkan pelaksanaan pekerjaan, klinik serta wawasan, ketrampilan manajemen kasus, mengaktifkan perkembangan profesional serta menjamin tingginya tingkat profesional layanan, alhasil menjamin penyediaan layanan bermutu pada konsumen sesuai dengan kebijaksanaan serta prosedur organisasi. Umumnya supervisor merupakan seseorang profesional senior yang melaksanakan pendidikan, administrasi, dan fungsi- fungsi lain yang mensupport dan berhubungan dengan pemantauan langsung, memberi peningkatan mengkoordinasi, dan menilai kinerja terakhir.⁴¹

Sikap supervisor yang digunakan dalam observasi dalam menghasilkan perubahan spesifik pada metode mengajar guru untuk membantu guru dalam mencapai tindakan meliputi: mendengarkan (*listening*), klarifikasi (*clarifying*), dorongan (*encouraging*), mengemukakan pendapat (*presenting*), pemecahan masalah (*problem solving*), negosiasi (*negotiating*), demonsrasi (*demonstrating*),

⁴⁰ Rofiq Faudy Akbar, Disertasi: “*Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah)*”, 78.

⁴¹ Rofiq Faudy Akbar, Disertasi: “*Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah)*”, 80-81.

bimbingan (*directing*), standarisasi (*standardizing*), serta penguatan (*reinforcing*).⁴²

c) Faktor Non Organisasional

Faktor Non Organisasional yang mencakup *availability of alternative jobs*. Faktor ini bukan berasal dari organisasi, misalnya ketika terdapat pilihan pekerjaan yang lebih baik, maka karyawan akan meninggalkan pekerjaan sebelumnya dan memilih alternatif pekerjaan yang lebih baik menurutnya.⁴³

Menurut Greenberg terdapatnya alternatif pekerjaan lain serta terdapatnya peluang yang besar untuk mendapatkan pekerjaan di luar organisasi tempat pegawai bekerja, maka akan menimbulkan turunya komitmen organisasi pegawai apabila peluang alternatif yang ada memberikan manfaat yang lebih besar bagus baik secara finansial ataupun non finansial.⁴⁴

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, peneliti hendak melaksanakan penelusuran kajian dari berbagai sumber serta rujukan yang mempunyai kesamaan topik serta relevansi terhadap penelitian ini. Hal ini supaya tidak terjadi pengulangan terhadap penelitian sebelumnya serta yang akan datang. Alhasil penelitian yang akan datang akan mencari hal yang lebih penting untuk diteliti.

- 1) Naila Fadilatul Khasanah dengan judul skripsi “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 12 Bandar Lampung”,

⁴² Rofiq Faudy Akbar, Disertasi: “*Studi Perilaku Guru (Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah)*”,. 85.

⁴³ Husin, Dkk, “Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT, PLN/ Persero APJ Malang Distribusi Jawa Timur)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 1, no. 1 september (2014), 3.

⁴⁴ Iksan Mulyono Dan Utik Bidayati, “Pengaruh Faktor Personal, Faktor Non Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional PT AJB Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta”, *Jurnal Fokus*, Vol. 8, No. 2 September (2018):195.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis buat adalah sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia (khususnya SDM pendidikan). Adapun perbedaannya adalah jika skripsi tersebut membahas manajemen sumber daya manusia saja, sedangkan penelitian yang peneliti buat adalah tentang manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen organisasi di MAN 1 Pati.

- 2) Akmal Mundiri dengan judul jurnal “Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren”

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis buat adalah sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia dan komitmen organisasi dalam pendidikan.

Adapun perbedaannya adalah jika dalam jurnal tersebut penelitiannya pada komitmen organisasional sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren (fokus penelitian pada pendidikan pesantren). Sedangkan skripsi yang penulis buat adalah tentang implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen organisasi para guru (fokus penelitian pada pendidikan di sekolah).

D. Kerangka Berfikir

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu lapangan manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pelepasan sumber daya manusia secara efektif dan *fair* untuk mencapai tujuan khusus, baik itu tujuan individu, organisasi ataupun masyarakat. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen merupakan sumber daya manusia ataupun *human resource*. Pentingnya sumber daya manusia, perlu diketahui oleh seluruh tingkatan manajemen termasuk manajemen pendidikan. Seiring berkembang pesatnya teknologi saat ini, faktor manusia tetap berperan penting untuk kesuksesan sesuatu organisasi.

Dasar sumber daya manusia tiap organisasi, spesifiknya pada lembaga organisasi dibutuhkan sumber daya manusia selaku tenaga kerja. Hal yang harus diperhatikan oleh organisasi ialah bagaimana mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta posisi yang akan diduduki, bagaimana meningkatkan serta menjaga tenaga kerja, menggunakan dan menilai hasil kerjanya. Mengingat jika pendidikan ialah aspek yang penting dalam kehidupan seseorang, maka proses pengembangan sumber daya manusia wajib dilaksanakan dengan meningkatkan wawasan, ketrampilan, tindakan dan nilai-nilai alhasil sanggup membiasakan diri dengan lingkungannya.

Komitmen organisasi dengan spesifik memiliki ikatan psikologi seorang kepada organisasi, termasuk rasa keikutsertaan dalam pekerjaan, loyalitas, dan keyakinan kepada nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi. Seorang guru ataupun pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi pasti akan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk kebutuhan serta memperlancar jalannya roda institusi pendidikan. Seorang guru ataupun pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, akan bersikap patuh, giat, sanggup memberikan hasil kerja yang prima pada atasan ataupun pimpinan institusi tersebut.

Ketaatan dan kelayakan pada institusi pendidikan berarti seorang guru ataupun pegawai selalu berkarya dalam jangka waktu yang lama. Jika guru ataupun pegawai mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban utama serta fungsinya (tupoksi), pasti hal tersebut merupakan modal besar untuk institusi pendidikan serta mewujudkan cita-citanya. Perihal ini membuktikan betapa pentingnya suatu komitmen untuk keberlangsungan hidup suatu institusi pendidikan.