

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

1. Dinda Rosiana (2024) dari UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan berjudul “Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam mengelola kehidupan di muka bumi, di mana segala ciptaan Allah ditujukan untuk kemaslahatan umat manusia sekaligus menjadi bukti atas kekuasaan-Nya. Dalam sebuah lembaga, manajemen SDM berfungsi sebagai acuan utama dalam mengatur dan memanfaatkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan. Hal ini juga berlaku pada lembaga pendidikan nonformal seperti TPQ Al-Hidayah, yang meskipun berdiri atas prakarsa perorangan, tetap memerlukan manajemen yang baik agar dapat berkembang secara berkelanjutan. Dengan penerapan fungsi manajemen SDM, lembaga ini dapat lebih mudah menganalisis bagaimana sistem pengelolaan dijalankan serta menilai kontribusi tenaga pengajar, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun jangka waktu output yang dihasilkan sejak awal berdirinya hingga sekarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi MSDM di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng telah berjalan cukup baik sejak tahun 2009. Upaya-upaya yang dilakukan pengelola terbukti mampu meningkatkan kinerja tenaga pengajar, di mana para pengajar merasa lebih ikhlas, termotivasi, serta amanah dalam menyampaikan ilmu.

2. Hidayanti (2020) dari STIA Amuntai dengan judul “ Manajemen Perpustakaan Dalam Meningkatkan Minat Baca Pengunjung Pada Perpustakaan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara” menghasilkan temuan bahwa manajemen perpustakaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan minat baca pengunjung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan apabila diterapkan dengan baik, mampu meningkatkan kualitas layanan perpustakaan. Dalam perencanaan, pengelola dapat menentukan prioritas pengadaan koleksi dan strategi pengembangan layanan. Pada aspek pengorganisasian, pembagian tugas pustakawan yang jelas membuat pelayanan lebih efektif. Fungsi pengarahan, seperti pelayanan yang ramah dan program literasi, mampu mendorong motivasi membaca. Sedangkan pengawasan yang dilakukan secara berkala membantu menjaga kualitas layanan dan sarana perpustakaan agar tetap optimal. Penelitian ini juga menemukan adanya kendala, antara lain minimnya koleksi pada bidang karya umum, bahasa, sejarah, dan geografi, tata letak ruang baca yang kurang rapi, serta keterbatasan fasilitas seperti mobil keliling. Meski demikian, melalui penerapan manajemen yang baik, hambatan tersebut dapat ditekan sehingga perpustakaan tetap mampu menarik minat baca masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian Hidayati menegaskan bahwa manajemen perpustakaan bukan hanya kegiatan administratif, tetapi juga strategi penting untuk meningkatkan minat baca. Temuan ini sekaligus memberikan masukan praktis bagi pengelola perpustakaan daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses yang terstruktur dan sistematis dalam mengelola sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

“Menurut George R. Terry (dalam Yusuf dkk, 2023:20), manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Definisi ini menekankan bahwa manajemen bukan hanya sekedar aktivitas mengatur, melainkan sebuah siklus kegiatan yang saling berhubungan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain”.

“Sementara itu, menurut James A.F.Stoner (dalam Yusuf dkk, 2023:21), Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dalam konteks pendidikan, termasuk lembaga pendidikan non-formal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA), manajemen berperan penting sebagai sarana untuk menyusun perencanaan, membagi tugas, mengelola tenaga pendidik, serta memastikan jalannya proses pembelajaran secara teratur. Tanpa adanya manajemen yang baik, tujuan pembelajaran tidak dapat dicapai secara maksimal karena tidak ada pedoman yang jelas dalam pengelolaan tenaga pengajar maupun santri. Oleh karena itu, manajemen dipandang sebagai kunci keberhasilan dalam mengelola sumber daya yang terbatas agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Selain itu, manajemen juga berfungsi sebagai alat untuk menyatukan visi dan misi seluruh elemen organisasi. Tanpa adanya manajemen, kegiatan yang dilaksanakan akan berjalan secara tidak teratur, bahkan berpotensi menimbulkan tumpang tindih pekerjaan. Dengan adanya manajemen, segala kegiatan dapat diarahkan sesuai jalurnya, sehingga tercipta sinergi antar anggota organisasi. Oleh sebab itu, manajemen dapat disebut sebagai fondasi utama dalam memastikan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan nonformal seperti TPA Nurul Iman.

b. Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen pada dasarnya adalah untuk memastikan bahwa setiap kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan mampu mencapai hasil yang telah ditetapkan. Manajemen berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan seluruh sumber daya, baik manusia, materi, maupun waktu, agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Tanpa adanya manajemen, sebuah organisasi cenderung berjalan secara tidak teratur, tidak terukur, dan rentan menghadapi permasalahan yang berulang. Oleh karena itu, tujuan manajemen dapat dilihat dari berbagai aspek, mulai dari efektivitas pencapaian tujuan, efisiensi penggunaan sumber daya, hingga penciptaan suasana kerja yang kondusif.

Secara umum, tujuan manajemen adalah:

- 1. Mencapai tujuan organisasi** – Setiap organisasi, baik profit maupun non-profit, memiliki visi dan misi tertentu. Manajemen bertugas untuk mengarahkan setiap langkah organisasi agar tetap

berada pada jalur yang sesuai dengan tujuan tersebut.

2. Mengoptimalkan sumber daya – Sumber daya manusia, dana, waktu, dan sarana prasarana yang tersedia sering kali terbatas. Dengan adanya manajemen, semua sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara tepat guna dan tepat sasaran.

3. Menciptakan koordinasi dan kerjasama – Organisasi terdiri dari banyak individu dengan peran berbeda. Manajemen membantu menyatukan perbedaan tersebut menjadi sebuah kerjasama yang harmonis, sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

4. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi – Efektivitas berarti pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target, sedangkan efisiensi berarti pekerjaan dilakukan dengan cara yang paling hemat dari segi biaya, waktu, maupun tenaga. Kedua hal ini menjadi tujuan penting dari manajemen.

5. Meningkatkan produktivitas – Dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang baik, produktivitas organisasi dapat terus meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil.

Dalam konteks Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA), tujuan manajemen tidak hanya sebatas pada pencapaian administratif, melainkan juga pada peningkatan mutu pendidikan dan pembentukan karakter santri. Melalui manajemen yang baik, kegiatan belajar mengajar dapat berjalan lebih teratur, pembagian tugas tenaga pengajar lebih jelas, dan evaluasi hasil

belajar lebih terukur. Selain itu, tujuan manajemen di TPA juga mencakup terciptanya lingkungan pendidikan yang Islami, menyenangkan, dan mendukung perkembangan spiritual anak-anak. Lebih jauh lagi, manajemen di TPA Nurul Iman misalnya, memiliki tujuan untuk menjamin keberlangsungan lembaga dalam jangka panjang. Hal ini karena manajemen tidak hanya berfokus pada kegiatan yang bersifat harian, tetapi juga berperan dalam merancang strategi untuk pengembangan lembaga di masa depan. Dengan manajemen yang baik, diharapkan TPA mampu bertahan, berkembang, dan terus memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat sekitar.

c. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan peran utama yang harus dijalankan oleh seorang manajer dalam mengelola sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

“Menurut George R. Terry (dalam Hestanto.web.id,) fungsi manajemen meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Fungsi ini kemudian berkembang dan sering disebut dengan POAC, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.”

1. Perencanaan(Planning)

Perencanaan merupakan langkah awal yang sangat penting, karena di dalamnya ditentukan tujuan yang ingin dicapai serta strategi untuk mencapainya. Perencanaan yang baik akan memudahkan proses manajemen, karena semua kegiatan sudah memiliki arah yang jelas. Misalnya, dalam konteks TPA, perencanaan bisa berupa penyusunan jadwal kegiatan belajar, pembagian tugas pengajar, serta penentuan

metode pembelajaran yang sesuai.

2. Pengorganisasian(Organizing)

Setelah rencana dibuat, langkah selanjutnya adalah pengorganisasian. Proses ini mencakup pengaturan sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, agar dapat digunakan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, pengurus TPA perlu mengatur siapa yang bertugas mengajar, siapa yang mengelola administrasi, serta siapa yang bertanggung jawab dalam bidang sarana prasarana. Dengan pengorganisasian yang baik, setiap individu dapat memahami peran dan tanggung jawabnya.

3. Pelaksanaan(Actuating/Directing)

Fungsi pelaksanaan adalah menggerakkan sumber daya manusia agar mau bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Pada tahap ini, kemampuan manajer dalam memberikan motivasi, bimbingan, serta arahan sangat diperlukan. Dalam konteks TPA, pelaksanaan dapat berupa mengajar santri sesuai jadwal, memberikan pengarahan kepada tenaga pengajar, serta mengawasi kegiatan pembelajaran agar berjalan sesuai dengan perencanaan.

4. Pengawasan(Controlling)

Pengawasan adalah fungsi untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terdapat penyimpangan, maka pengawasan berfungsi untuk memberikan koreksi agar kegiatan tetap berada pada jalurnya. Dalam lembaga TPA, pengawasan bisa berupa evaluasi kinerja

pengajar, penilaian terhadap proses pembelajaran, hingga tindak lanjut terhadap masalah yang muncul. Dengan adanya pengawasan, tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai secara efektif.

Secara keseluruhan, fungsi manajemen ini bukanlah proses yang terpisah, melainkan saling terkait satu sama lain. Perencanaan tanpa pengorganisasian tidak akan berjalan, begitu pula pelaksanaan tanpa pengawasan akan sulit mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti TPA, sangat bergantung pada penerapan fungsi-fungsi manajemen tersebut secara menyeluruh dan berkesinambungan.

d. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama dalam organisasi.

“Menurut Dessler (dalam Soetrisno, 2016 : 5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan aspek manusia dalam suatu organisasi, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau melimpahnya modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.”

Pada hakikatnya, MSDM berperan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, berada di posisi yang tepat, dan mampu bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya pengelolaan yang baik, potensi sumber daya manusia sulit berkembang dan justru menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan.

Dalam perkembangannya, MSDM mencakup beberapa aspek penting. Pertama, perencanaan sumber daya manusia (human resource planning), yaitu upaya merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun panjang, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Kedua, rekrutmen dan seleksi, yaitu proses mencari, menarik, dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketiga, pengembangan sumber daya manusia, yang diwujudkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan agar tenaga kerja mampu meningkatkan kompetensinya. Keempat, pemberian kompensasi baik finansial maupun non-finansial. Kompensasi menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja seseorang dalam organisasi. Kelima, penilaian kinerja (performance appraisal), yang dilakukan untuk menilai sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan. Keenam, hubungan industrial yang berhubungan dengan bagaimana organisasi menjaga keharmonisan antara pimpinan dan tenaga kerja agar tidak terjadi konflik yang berkepanjangan.

Dalam konteks lembaga pendidikan nonformal seperti TPA Nurul Iman, manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan tenaga pengajar (ustadz/ustadzah) merupakan faktor kunci dalam mendidik dan membentuk karakter santri. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan seringkali menunjukkan adanya kendala, seperti: belum adanya sistem rekrutmen formal, pembagian tugas yang kurang terorganisir, serta keterbatasan jumlah tenaga pengajar dibandingkan jumlah santri. Jika tidak dikelola dengan

baik, kondisi ini dapat mengurangi kualitas pembelajaran dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal.

Oleh karena itu, penerapan MSDM yang baik di lembaga pendidikan harus memperhatikan kebutuhan organisasi sekaligus kesejahteraan pengajarnya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, dan terkontrol, lembaga pendidikan seperti TPA dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi besar bagi pembinaan generasi muda.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan, perkembangan, dan pencapaian tujuan organisasi.

“Wether dan Davis (Dalam Soetrisno, 2020:4) Menyatakan bahwa sumber daya manusia Adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Berbeda dengan sumber daya lainnya seperti modal, mesin, atau teknologi, sumber daya manusia memiliki sifat yang unik karena dilengkapi dengan pikiran, perasaan, motivasi, serta tujuan hidup masing-masing individu. Oleh karena itu, pengelolaan SDM memerlukan pendekatan yang lebih kompleks, sebab setiap individu tidak dapat diperlakukan semata-mata sebagai alat produksi. Mereka membutuhkan perhatian, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Jika dikelola dengan baik, SDM akan menjadi motor penggerak yang mampu menciptakan inovasi dan meningkatkan daya saing organisasi.

Menurut Wether dan Davis, sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang memiliki peran sentral dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Mesin, teknologi, modal, maupun sarana prasarana hanya dapat berfungsi apabila ada manusia yang mampu mengelola, mengoperasikan, dan mengendalikannya. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi tidak semata ditentukan oleh kecanggihan alat atau besarnya modal, melainkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kualitas tersebut tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan manajerial, serta sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, SDM juga memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi. Nilai-nilai, norma, serta etika kerja akan terbentuk dari perilaku individu yang bekerja di dalamnya. Apabila organisasi memiliki SDM yang disiplin, inovatif, dan berkomitmen tinggi, maka budaya kerja yang positif akan tercipta, sehingga mendukung pencapaian tujuan secara lebih efektif. Sebaliknya, jika SDM yang dimiliki tidak dikelola dengan baik, maka akan muncul permasalahan seperti rendahnya produktivitas, tingginya tingkat turnover, dan lemahnya loyalitas terhadap organisasi.

Oleh sebab itu, pemahaman mengenai pentingnya SDM sebagaimana ditegaskan oleh Flippo menjadi dasar dalam mengembangkan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga pemeliharaan tenaga kerja. Kesadaran bahwa manusia adalah aset utama membuat organisasi tidak hanya

menempatkan mereka sebagai pekerja, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah bagian dari suatu alur pemikiran seseorang terhadap apa yang sedang dipahami untuk dijadikan sebagai acuan dalam memecahkan masalah yang sedang diteliti secara logis dan sistematis. Sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan tentang Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada TPA Nurul Iman Kecamatan Banua Lawas, maka agar peneliti tidak melebar dari pembahasan dibuatlah kerangka pemikiran yang digunakan sebagai landasan atau acuan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dijelaskan menggunakan teori yang dikemukakan oleh **George R. Terry** yang menyatakan bahwa fungsi manajemen terdiri dari empat tahapan utama, yaitu:

1. Perencanaan (Planning),
2. Pengorganisasian (Organizing),
3. Pelaksanaan (Actuating), dan
4. Pengendalian (Controlling).

Keempat fungsi tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dan menentukan keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu lembaga. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut

GAMBAR 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN

