

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Definisi Konseptual

2.1.1. Problematika Kualitas SDM

Problematika berasal dari bahasa Inggris "*problematica*" yang artinya masalah. Problematika adalah hal yang menimbulkan masalah, hal yang belum dapat dipecahkan permasalahannya. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2007 : 896), pengertian problematika adalah sesuatu yang masih menimbulkan suatu perdebatan, masih menimbulkan suatu masalah yang harus dipecahkan.

(Wijayanti, 2017). Problematika merupakan suatu masalah yang terjadi dan menuntut adanya perubahan dan perbaikan, serta belum dapat dipecahkan.

Menurut (Suharso, 2009) Problematika adalah sesuatu yang mengandung masalah. Permasalahan dapat juga diartikan sebagai sesuatu yang menghalangi tercapainya tujuan.

Menurut Amhas (2018) Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek sosial (Mei Anjarwati, 2020)

(Danim, 2012) Kualitas sumber daya manusia Indonesia yang kita inginkan dibedakan atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak). Menurut (Sugeng, 2002) Kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa problematika kualitas SDM adalah masalah atau persoalan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang harus dipecahkan agar tujuan sekolah dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi suatu negara untuk menjadi negara maju, kuat, makmur, dan sejahtera. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak bisa terpisah dengan masalah pendidikan bangsa. Menurut Mulyasa (2006 : 3), setidaknya terdapat 3 syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni, sarana gedung, buku yang berkualitas, guru dan tenaga kependidikan yang profesional.

Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas pendidikan. Sehubungan dengan masalah ini, agar pendidikan dapat memainkan perannya maka harus terkait dengan dunia kerja, artinya kelulusan pendidikan semestinya memiliki kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Sehubungan dengan pengembangan SDM untuk peningkatan kualitas yaitu, pengembangan SDM berkualitas merupakan proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat (Izzatus Sholihah, 2019).

Namun demikian, ada 4 prinsip dasar dalam mengelola atau meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah yang harus dipegang oleh kepala sekolah yaitu :

- a. Dalam mengembangkan sekolah, sumber daya manusia adalah komponen paling berharga.
- b. Sumber daya manusia akan berperan secara optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan institusional.
- c. Kultur dan suasana organisasi di sekolah, serta perilaku manajerial kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pengembangan sekolah.
- d. Manajemen personalia sekolah pada prinsipnya mengupayakan agar setiap guru, staf administrasi, peserta didik, orang tua peserta didik, dan yang terkait dapat bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan sekolah (Depdikbud, 1998).

Indikator kualitas sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo adalah sebagai berikut .

- a. Pendidikan

Pendidikan adalah sebuah proses untuk meningkatkan atau memperbaiki keahlian secara keseluruhan dengan begitu pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana sesuai dengan prosedur cenderung lebih bekerja secara profesional jika dibandingkan dengan dengan pegawai pada organisasi yang tidak melakukan pelatihan sebelumnya. .

- b. Pelatihan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, yang

dalam kesempatan itu karyawan operasional sesuai dengan kebutuhan tugas-tugasnya.

Menurut Matutina (2001) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia yang mengacu pada :

- 1) Pengetahuan yaitu pengetahuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- 3) Kemampuan, yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab. (Domi, 2001)

Sedangkan menurut (Rahardjo, 2015) kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut :

- a. Kualitas fisik
Kualitas fisik ditentukan oleh aspek keterampilan, kekuatan tenaga ataupun kesehatan.
- b. Kualitas non fisik
Kualitas non fisik dapat berupa pendidikan, pengalaman , sikap serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Teori ini digunakan sebagai indikator karena merupakan aspek yang sangat kuat melihat kondisi dan situasi organisasi, juga dapat dipercaya melalui penelitian-penelitian yang ada.

2.1.2. Kepala Sekolah

Menurut (Saroni, 2006). Kepala sekolah terdiri dari dua kata kunci yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kepala berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi sedangkan sekolah adalah suatu lembaga yang digunakan sebagai tempat menerima dan memberi pelajaran. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin dari sebuah lembaga belajar. Sosok yang diberikan kepercayaan dan kewenangan untuk banyak orang yang ditugaskan untuk membawa sekolah kearah tujuan yang ingin dicapai.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa inggris “leadership”. Dalam Ensiklopedi umum diartikan sebagai “Hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan yang di pimpin.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan

murid yang menerima pelajaran. Di lembaga persekolahan, kepala sekolah atau yang lebih populer sekarang disebut sebagai “guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah” bukanlah mereka yang kebetulan mempunyai nasib baik senioritas, apalagi secara kebetulan. Direkrut untuk menduduki posisi itu, dengan kinerja yang serba kaku dan mandul mereka dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh handal dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Dalam penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kepala sekolah menentukan arah suatu lembaga. Kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. (Khairah, 2018)

Selain itu kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak, serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikannya di sekolahnya, yang nantinya akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah bagi bangsa.

Adapun menurut (Rika Ariani, 2017) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Salah satu peran kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sebuah lembaga pendidikan adalah mengembangkan profesionalisme guru, karena sebagaimana yang diketahui guru merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam proses dan hasil pendidikan. Guru adalah penentu keberhasilan pendidikan. Sesuai dengan tuntutan pendidikan, maka pemerintah

membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru. Peraturan pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan diatur sebagai berikut :

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang di buktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi, kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.
- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian akan tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
- e. Pendidik pada SMP/MTs dan SMA/MA memiliki, kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau S1 latar belakang pendidikan tertinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, serta memiliki sertifikat profesi guru untuk SMP/MTs dan MA/MA. (Kunandar, 2010)

Kepala sekolah adalah guru yang dilantik menjalankan pimpinan sekolah atau ditugaskan menjadi pemimpin sekolah untuk memajukan dan meroketkan pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah menduduki tugas penting dalam mengarahkan semua personil sekolah yang ada agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. (Inge Kadarsih, 2020)

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh tim dosen Adpend dalam Ahmad Susanto (2016) bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut (Abrori, 2010) kepala sekolah juga merupakan sosok yang dituakan sehingga diharapkan darinya adalah contoh dan teladan yang baik pada bawahannya. Kedudukan kepala keluarga membawa dampak bahwa kepala sekolah berkewajiban melaksanakan bimbingan dan teguran terhadap anak yang melakukan kesalahan dengan sikap kebabakan dan tidak dilandasi sikap kecurigaan. Oleh karena itu dalam persepsi guru seorang kepala sekolah harus memiliki karakteristik sebagai kepala keluarga disekolah. Sifat-sifat atau karakteristik seorang kepala sekolah sebagai kepala keluarga di sekolah yaitu memiliki integritas, adil, berkemampuan, dan memiliki intuisi serta realibilitas. Dalam persepsi bawahan, karakteristik-karakteristik itulah yang harus tercermin dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin pendidikan yaitu kepala sekolah harus memiliki kemampuan sebagai *edukator, manajer, advisor, supervisor,*

leader, inovator, dan motivator (Emaslim) di dalam sebuah lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Namun sebagai pemimpin tertinggi disekolah, tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM mencakup 3 aspek, yaitu :

1. Pengadaan tenaga
2. Pemanfaatan tenaga yang telah dimiliki.
3. Pembinaan dan pengembangan.

Dalam pengadaan tenaga, kepala sekolah harus mampu melakukan analisis pekerjaan sehingga tenaga yang dibutuhkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kepala sekolah dalam pembinaan dan pengembangan tenaga yang dimiliki dapat dilakukan dengan peningkatan profesionalisme, pembinaan karir, dan peningkatan kesejahteraan. Langkah tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kontribusi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atau sumber daya manusia yang dimiliki sekolah dalam mencapai tujuan sekolah.

2.1.3. Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari bahwa pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dengan mengembangkan sumber daya tersebut. Sebagai manajer disekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam memberikan keputusan. (Hermawan, 2020)

Kepala sekolah adalah pimpinan pada tingkat sekolah, kepala sekolah memiliki peran besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan disekolahnya. Tumbuh dan berkembangnya semangat kerja, terciptanya kerjasama yang harmonis, perkembangan mutu guru, serta kinerja bawahannya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin pendidikan (*education leader*) yang profesional.

(Harna, 2003) berpendapat bahwa kepala sekolah hendaknya profesional dalam kepemimpinan, hubungan manusiawi, proses kelompok, administrasi personalia dan nilai staf. Seorang kepala sekolah yang berhasil dalam menjalankan tugasnya adalah kepala sekolah yang memperlihatkan kemampuan profesional sebagai pemimpin. Ia akan berhasil jika guru-gurunya mampu menunjukkan sikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pengembangan pendidikan secara keseluruhan diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia nasional dalam upaya menunjang peran serta laju pertumbuhan pendidikan formal dalam pembangunan nasional. Untuk menunjang kesenambungan pertumbuhan nasional dimaksud, maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mewujudkan hal tersebut secara memadai.

Konsep sumber daya manusia dalam organisasi secara teoritis terkait dengan 3 komponen pokok menurut pandangan berbagai ahli menyangkut perencanaan (*planning*), pendayagunaan (*utilization*) dan pengembangan (*development*) sumber daya manusia hingga dapat direfleksikan menjadi

hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan fungsi sumber daya manusia.

Tujuan pengembangan kualitas sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009), dimaksudkan untuk untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu :

- a. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya di hari tugas tertentu akan mampu diberikan tugas yang sesuai.
- b. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedangkan yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
- c. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.
- d. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
- e. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
- f. Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
- g. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawad maupun para relasinya. (Sedarmayanti M.Pd, 2009)

Pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk meningkatkan atau menyempurnakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku manusia (*knowledge, skill, attitude/behavior*) yang mempunyai pengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia dan pendaayagunaannya. Dalam masalah organisasi pendidikan, seringkali orang mengatakan guru zaman sekarang kurang profesional. Kalimat ini terlontar akibat tingkah laku siswa yang kurang baik atau nilai normatif yang rendah, atau juga karena kurangnya keterampilan yang dimiliki siswa setamat mereka dari sekolah. Namun demikian dampak yang ada, tidak dapat melihat bagaimana proses input dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut.

Guru memiliki peran dan tanggung jawab besar dalam pendidikan. Tugas guru bukan saja memberikan transfer ilmu, melainkan juga guru harus mendidik, yaitu dengan cara memberikan motivasi, bimbingan, dan mengembangkan potensi anak didik, supaya tujuan pembelajaran dapat tercapai. Guru merupakan titik sentral dalam penyacapaian tujuan pendidikan nasional. Pemerintah berusaha untuk memperbaiki kualitas guru melalui kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sebagaimana yang tertuang dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Adanya undang-undang tersebut menjadi motivasi guru untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Dengan demikian yang menjadi pemikiran adalah merubah pola bagaimana mewujudkan sumber daya manusia indonesia yang potensial menjadi tenaga-tenaga yang berkualitas tinggi, memiliki semangat dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dengan kata lain sumber daya manusia tersebut harus memmpunyai potensi yang dapat diaktualisasikan atau dapat dimotivasi menjadi suatu yang

berpotensi sehingga manusia akan menjadi sumber daya manusia yang handal apabila manusia tersebut produktif.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai bila adanya kerjasama yang baik dan berkesinambungan antara satuan kerja satuan yang ada. Untuk meningkatkan kinerja guru agar mampu bekerja secara profesional, pemerintah telah melakukan berbagai macam pelatihan atau penataran para guru (Muiz, 2019).

2.1.4. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Menurut Wahjosuidjo tugas dan fungsi kepala sekolah yaitu untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melidungi, memberi teladan, memberi dorongan dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Wahjosumidjo, 2011)

Menurut Mulyasa tugas dan fungsi kepala sekolah secara terperinci yaitu, kepala sekolah sebagai pendidik, sebagai manajer, sebagai administrator dan mengelola kurikulum, siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan dan keuangan, sebagai *supervisor*, sebagai *leader*, sebagai *inovator* dan sebagai *motivator*. (Mulyasa, 2007).

Adapun indikator tugas dan fungsi kepala sekolah menurut Euis Karwati adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) yaitu kepala sekolah harus menciptakan suasana sekolah dengan rasa kekeluargaan dan

memberikan pengetahuan pembelajaran yang baru dan kepala sekolah juga berfungsi sebagai pendidik dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan.

- 2) Kepala sekolah sebagai manajer (*manager*) yaitu kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi dalam mencapai tujuan, menjadi penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi.
- 3) Kepala sekolah sebagai pelaku administrasi (*administrator*) yaitu kepala sekolah memiliki tugas menyelesaikan pekerjaannya dibidang administrasi sekolah
- 4) Kepala sekolah sebagai pengawas (*supervisor*) yaitu kepala sekolah memiliki tugas untuk mengontrol setiap tugas yang dilakukan staf dan guru dalam melaksanakan kegiatan yang akan dicapai sebagai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.
- 5) Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) yaitu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian yang baik dan dapat membuat suasana belajar mengajar berjalan dengan baik.
- 6) Kepala sekolah sebagai pengusaha (*entrepreneur*) yaitu kepala sekolah harus memiliki berbagai macam keahlian.
- 7) Kepala sekolah sebagai pencipta iklim (*climate maker*) yaitu kepala sekolah harus mampu menyusun berbagai rencana kerja yang dituangkan dalam bentuk perangkat kerja yang dilaksanakan dalam suasana yang kondusif dan menyenangkan. (Priansa, 2015)

Selain tugas dan fungsi di atas, kepala sekolah juga harus mengetahui tugas yang dilaksanakannya, sebagaimana yang dikemukakan Wahjosumidjo yang dikutip oleh nur Efendi yaitu :

- a. Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain. Artinya kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah.
- b. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan, kepala sekolah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, staf, siswa, dan orang tua siswa yang tidak dilepaskan dari tanggung jawab sekolah.
- c. Kepala sekolah harus berfikir secara analitis dan konseptual. Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang feasible, serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai suatu keseluruhan yang saling berkaitan.
- d. Kepala sekolah adalah mediator atau juru penengah dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang dan karakter yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik, untuk itu kepala sekolah harus menjadi penengah dalam konflik tersebut. (Andang, 2014)

Adapun menurut Wijono, tugas seorang kepala sekolah secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu administrasi material, administrasi personel dan administrasi kurikulum. Administrasi material adalah administrasi yang mencakup bidang-bidang material sekolah seperti ketatausahaan sekolah, keuangan, pergedungan, perlengkapan, dan lain-lain. Administrasi personel adalah administrasi yang mencakup administrasi keguruan, kemuridan, dan pegawai sekolah lainnya. Administrasi kurikulum adalah administrasi yang mencakup penyusunan kurikulum, pembinaan kurikulum dan pelaksanaan kurikulum. (Bestary, 2014)

2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia menurut Soekindjo Notoatmodjo ada dua yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikembalikan baik oleh pimpinan maupun organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Misi dan tujuan organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga

(Sumber Daya Manusia) dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

b. Strategi pencapaian tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mencapai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mencapai strategi yang tertentu. Untuk maka itu diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusun sudah diperhitungkan dampak yang akan terjadi didalam organisasinya.

c. Jenis teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan SDM dalam organisasi tersebut. Pengembangan SDM disini diperlukan baik untuk mempersiapkan tenaga kerja guna menangani, mempersiapkan teknologi itu atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan manusia.

Faktor internal pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana uraian di atas, tentu berlaku secara umum dalam semua aspek pengembangannya, termasuk juga dalam pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. dimana suatu

lembaga pendidikan perlu merumuskan visi dan misi serta tujuan organisasi atau lembaga pendidikan dengan kongkrit dan jelas serta mampu diimplementasikan. Selain itu, agar tujuan tersebut tercapai maka perlu adanya strategi yang baik untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Selanjutnya bahwa sifat dan jenis kegiatan dalam pendidikan sangat penting terhadap pengembangan sumber daya manusia. Namun tentunya dalam pengembangan sumber daya manusia perlu mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan agar senantiasa mampu mengoperasikan alat-alat teknologi yang senantiasa terus berkembang. (Syarif, 2019)

2. Faktor Eksternal

Organisasi ini berada dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan luar dimana organisasi itu berada agar organisasi melaksanakan misi dan tujuannya, maka ini harus diperhitungkan faktor-faktor eksternal organisasi itu. faktor-faktor eksternal antara lain :

a. Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan.

b. Sosial budaya

Faktor sosial budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun

yang didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosial budaya dalam suatu organisasi faktor itu perlu diperhitungkan.

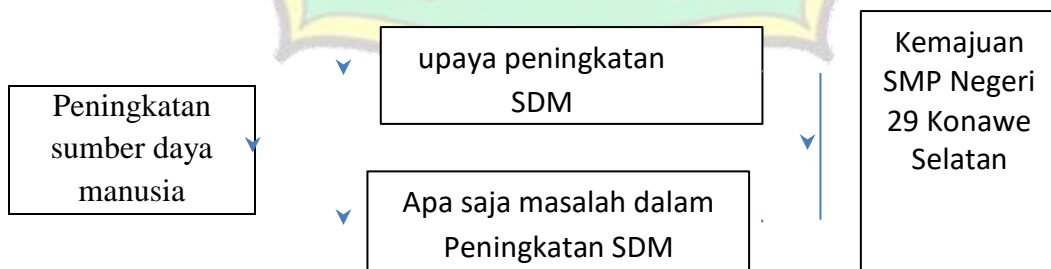
c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi ini telah demikian pesatnya. Untuk itu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat unruk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan atau guru harus beradaptasi dengan kondisi. (Handoko, 2005)

2.2. Kerangka Berpikir

SMP Negeri 29 Konawe Selatan merupakan salah satu sekolah negeri yang mempunyai visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai oleh karena itu kepala sekolah selalu berusaha dalam meningkatkan sumber daya manusia yang terdapat di SMP Negeri 29 Konawe Selatan.

Kerangka pikir SMP Negeri 29 Konawe selatan sebagai berikut.



2.3. Penelitian Relevan

Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1. Muh. Nur Latif (2016)	Upaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Sekolah Dasar Muhammadiyah terpadu masaran	Kepemimpinan kepala sekolah terbukti efektif dengan adanya tiga corak gaya kepemimpinan. Upaya-upaya dalam meningkatkan SDM melalui KKG, pengajian, diskusi, pelatihan-pelatihan serta pemberian gaji dan reward	Persamaanya yaitu tentang kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM, sedangkan perbedaanya yaitu upaya kepemimpinan sekolah di sekolah dasar muhamadiyah terpadu masaran.
2. Desi Kusumaningrum (2017)	Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan	hasil dari penelitian tersebut yaitu menunjukkan bahwa	perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu ini adalah

Nama	Judul Penelitian	permasalahan Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren	<p>sekolah dalam pemberdayaan kepala sekolah adanya tugas menjadi pengurus pesantren, hambatan komunikasi dan koordinasi dengan pesantren, hambatan dengan para guru dan pendelegasian tugas.</p>	<p>persamaanya yaitu masalah dal SDMnya dan perbedaanya yaitu pemberdayaan dan pengembangan di sekolah menengah pertama berbasis pesantren.</p>
3. Haji son (2019)	Problematika sumber daya manusia (SDM) di sekolah dasar yang terletak di	Adapun hasil dari penelitian ini adalah permasalahan dalam sumber	Adapun hasil perbedaan dan persamaanya adalah sama-sama mengkaji masalah

Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	daerah terpencil	<p>SDM sedangkan</p> <p>sekolah dasar terpencil yaitu karena kurangnya jumlah pendidik dan adanya tenaga pendidik yang tidak memenuhi kualifikasi sebagai guru sekolah dasar atau hanya lulusan SMA saja.</p>	<p>perbedaanya adalah terletak pada suatu tempat dimana tempat tersebut dangat terpencil.</p>
4. Nengsih (2018)	<p>Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Unit Pelaksana Perpustakaan Universitas Negeri</p>	<p>Strategi yang dilakukan dengan Selalu memotivasi semua pustakawan untuk meningkatkan kemampuan dan</p>	<p>Adapun hasil dan perbedaanya adalah persamaanya sama-sama mengkaji masalah SDM sedangkan Perbedaannya</p>

Nama	Makassar. Judul Penelitian	keterampilannya Hasil Penelitian	yaitu pada Persamaan dan Perbedaan
		di bidang kepastakawanan melalui pendidikan formal dan non formal.	penelitian tersebut mengkaji tentang strategi peningkatan SDM perpustakaan sedangkan penelitian saya berfokus pada problematika peningkatan SDM
5. Maslang (2022)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Regional X Makassar.	Strategi PT. Pos Indonesia Regional X Makassar adalah melaksanakan pelatihan yang menekankan kepada peningkatan keahlian individu	persamaanya sama-sama mengkaji masalah SDM sedangkan Perbedaannya yaitu pada penelitian tersebut mengkaji tentang strategi peningkatan SDM

Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kinerja Persamaan dan Perbedaan
		pegawai sesuai dengan bidang masing-masing untuk melaksanakan tugas dengan baik.	Karyawan sedangkan penelitian saya berfokus pada problematika peningkatan SDM.

