

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya utama yang berpengaruh penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia memiliki keahlian yang berperan penting dalam proses tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten diperlukannya proses pemilihan sebagai tahap awal untuk memperoleh sumber daya manusia. Setelah berhasil memilih sumber daya manusia yang diinginkan, terdapat beberapa proses lain. Proses inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu;

1. Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.
2. Menurut Ernie Trisnawati Sule (2017:194), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan kemampuan yang dimiliki manusia, melalui tahapan yang terencana guna memperoleh manusia yang lebih berkompeten dan memiliki keahlian untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

## **2.1.2 Pemimpin dan Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pemimpin**

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Untuk dapat menjadi pemimpin, seseorang harus memiliki jiwa kepemimpinan, sehingga proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Para ahli telah mengemukakan beberapa teori tentang timbulnya seorang pemimpin. Teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang dapat menjadi pemimpin.

Berikut ini Teori kelahiran pemimpin menurut Fahmi (2016:128);

#### 1. Teori Genetis

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu sudah ada bakat sejak lahir dan tidak dapat dibuat, memang sudah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin. Teori ini menganut pandangan deterministik, artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dulu.

#### 2. Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak dilahirkan akan tetapi seorang calon pemimpin dapat disiapkan dididik dan dibentuk agar dia menjadi pemimpin yang hebat di kemudian hari. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui pendidikan dan dorongan berbagai pihak.

#### 3. Teori Ekologis atau Sintetis

Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila dia memang memiliki bakat-bakat pemimpin. Kemudian bakat ini dikembangkan melalui pendidikan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk pribadi sebagai seorang pemimpin.

### **2.1.2.2 Kepemimpinan**

Jika pemimpin adalah orang yang memimpin organisasi, maka kepemimpinan adalah kemampuan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi obyek yang dipimpinnya. Berikut beberapa pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli;

1. Menurut Yukl (2015:2), kepemimpinan adalah kemampuan individu tertentu untuk memengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain bisa berkontribusi demi efektifitas dan keberhasilan organisasi.

2. Menurut Setiawan (2016:78), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dilansir dari halaman [studilmu.com](http://studilmu.com), untuk memaksimalkan fungsi kepemimpinan, pemimpin perlu memilih teori kepemimpinan yang tepat untuk diaplikasikan dalam organisasi. Artinya, pemimpin harus sangat memahami kepribadian diri sendiri dan juga kondisi lingkungan yang dipimpin. Teori kepemimpinan adalah suatu penggeneralisasian dari perilaku seorang pemimpin dan juga konsep kepemimpinan yang dianut olehnya.

Berikut ini teori kepemimpinan menurut Setiawan (2016:85),

1. Teori Situasi

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin.

2. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

3. Teori Situasi

Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Menuru Huda (2017), gaya kepemimpinan ialah pola-pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya dapat berubah bagaimana pemimpin mengembangkan program organisasinya, menegakkan disiplin yang sejalan dengan tata tertib yang telah dibuat, memperhatikan bawahannya dengan meningkatkan kesejahteraanya serta bagaimana pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya.

### **2.1.3.1 Pengertian Gaya kepemimpinan Partisipatif**

Yulk (2015:99) mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah menyangkut usaha manager untuk mendorong dan memfasilitasi partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang penting. Artinya dalam kepemimpinan partisipatif ini pemimpin bertindak untuk mengikutsertakan orang lain ke dalam pengambilan keputusan agar keputusan disetujui bersama dan diterapkan ke dalam organisasi.

### **2.1.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Indikator partisipasi adalah sebagai berikut;

#### **1. Komunikatif**

Adanya hubungan yang baik antara kepala sekolah dan anggota organisasi lain. Komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan menandakan bahwa terdapat solidaritas didalam organisasi tersebut. Contoh dari komunikasi tersebut dapat berupa pemberian arahan/instruksi kepada guru dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2. Konsultasi**

Kepala sekolah menanyakan pendapat dan gagasan, Pemimpin bertemu dengan orang lain untuk mendiskusikan masalah keputusan tersebut dan mengambil keputusan bersama

#### **3. Keputusan Bersama**

Kepala sekolah dalam merencanakan ataupun memutuskan suatu hal melibatkan guru, mendiskusikan masalah keputusan tersebut dan mengambil keputusan bersama.

#### **4. Pendelegasian**

Kepala sekolah memberikan tugas atau tanggung jawab kegiatan kepada guru.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2018:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja guru merupakan prestasi kerja atau capaian prestasi yang telah dilaksanakan dan diperoleh guru pada waktu/periode tertentu yang berguna dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru dapat didasarkan dengan beberapa indikator yang menjadi acuan penilaian kinerja guru. Indikator penilaian kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Perencanaan Pembelajaran
  - a. Merencanakan program pembelajaran tiap semester.
  - b. Mengembangkan strategi/metode pembelajaran yang tepat.
  - c. Menyusun dan menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi keahlian siswa.
2. Kemampuan Pelaksanaan Pembelajaran
  - a. Kemampuan Menggunakan Media Pembelajaran.
  - b. Mengevaluasi Pembelajaran.
  - c. Mampu menguasai materi, menciptakan suasana yang kondusif dan dapat mengelola interaksi belajar-mengajar.
3. Efektifitas dan Efisiensi Kerja
  - a. Memanfaatkan sarana dan prasarana dengan tepat dan memanfaatkan hasil evaluasi penilaian siswa sebelumnya, guna peningkatan keefektifan belajar.

- b. Menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
  - c. Berkomunikasi secara efektif dengan siswa.
4. Inisiatif dalam Bekerja
- a. Menggunakan media dalam pembelajaran.
  - b. Memiliki kreatifitas, berinovasi, dan melakukan evaluasi dalam hal pembelajaran.
  - c. Menyelenggarakan administrasi sekolah.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan partisipatif telah terlebih dahulu dilakukan oleh peneliti lain yang meneliti obyek yang berbeda dengan penulis. Penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi penulisan dalam laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Research Gap
1.	Ananda Ayu Kusuma	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pringsurat Kabupaten Temanggung Tahun 2016	Disimpulkan bahwasanya korelasiantara Kepemimpinan Partisipatif (X) dengan Motivasi dan Kinerja Guru, SMA Negeri 1 Pringsurat Kec. Temanggung (Y), terdapat korelasi yang signifikan. Hal ini berarti hipotesa alternatif (Ha) diterima atau terbukti karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $24,509 > 3,35$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya Motivasi dan Kinerja Guru SMA Negeri 1 PringsuratKec.	<p><b>Persamaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel independen, gaya kepemimpinan partisipatif (x)</li> </ol> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Jumlah variabel dependen dalam penelitian ini hanya 1 variabel yaitu kinerja guru.</li> <li>Teknik analisis pada penelelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana</li> </ol>

			Temanggung sangat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Partisipatif seorang Kepala Sekolah.	
2.	Ari Sapta Nawang Pawikan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo Tahun 2011	Gaya kepemimpinan partisipatif kepala Sekolah Menengah Tingkat Pertama se Kecamatan Nanggulan Kabupaten Kulon Progo dalam kategori tinggi yaitu sebesar 82,23%; (2) Kinerja guru Sekolah Menengah Tingkat Pertama se Kecamatan Nanggulan dalam kategori sedang yaitu sebesar 79,48%; dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi (R) 0,548 dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,300. Ini berarti 30% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan partisipatif, sedangkan 70% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	<p><b>Persamaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel penelitian</li> <li>2. Teknik analisis data</li> </ol> <p><b>Perbedaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Responden pada penelitian ini hanya pada 1 sekolah yaitu guru di UPT SMK 7 Musi Banyuasin</li> </ol>
3.	Armi Yuneti	Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Tahun 2019	Adanya pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru.	<p><b>Persamaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif(x), dan variabel kinerja karyawan (y)</li> </ol>

				<b>Perbedaan:</b> 1. Penelitian ini hanya ada 1 variabel dependen. 2. Perbedaan Teknik analisis data
--	--	--	--	--

*Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2021.*