

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mumpuni bagi organisasi suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang benar.

Menurut Kasmir (2016:6) pengelolaan sumber daya manusia sebaiknya dimulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sampai dengan pengurus dan anggota yang tidak ikut berkecimpung lagi.

Menurut Sunyoto (2013:1) sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan *efektivitas* dan *efisiensi* organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam suatu organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2019:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar *efektif* dan *efisien* membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Priansa (2014:7) manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara *efektif* dan *efisien* untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

Menurut Marwansyah (2014:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, *recruitmen* dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial. Pelaksanaan dan implementasi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

## **B. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan sebuah konsep yang memiliki arti komponen yang paling penting di dalam menganalisis proses dan dinamika yang terdapat di dalam organisasi. Oleh karena itu banyak berkembang dialog dan kajian yang membahas tentang arti dan makna kepemimpinan yang disepakati. Kata kepemimpinan adalah terjemahan dari kata "*leadership*" dalam bahasa Inggris memiliki pengertian kepemimpinan.

Seseorang pemimpin memiliki kekuasaan, dikatakan sebagai seseorang yang berpengaruh atau seseorang mempunyai otoritas atau wewenang untuk melakukan sesuatu. Menurut Northouse (2013:114) pemimpin yang efektif adalah mereka yang bisa mengetahui yang dibutuhkan karyawan, serta menyesuaikan gaya mereka untuk bisa memenuhi kebutuhan itu. Pendekatan ini menyediakan model yang menyarankan kepada pemimpin cara mereka seharusnya berperilaku atas tuntutan situasi tertentu. Kepemimpinan yang efektif terjadi ketika pemimpin bisa mendiagnosis secara tepat tingkat perkembangan pengikut di dalam situasi tugas, dan ketika menampilkan gaya kepemimpinan yang disarankan yang

sesuai dengan situasi itu. Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi, dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengarkan apa yang dikatakan dan apa yang tidak dikatakan oleh pengikut, dan dapat membaca reaksi orang lain. Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Dalam definisi secara luas, kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya

Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanya sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada bermacam-macam faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi. Sedangkan sumber pengaruh tidak formal muncul di luar struktur organisasi formal. Dengan demikian seorang pemimpin dapat muncul dari dalam organisasi atau karena ditunjuk secara *formal*.

### C. Tipe-tipe Kepemimpinan

Pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana yang ada dalam teori manajemen. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Menurut Fahmi (2013 : 72) gaya kepemimpinan di bagi menjadi 5 yaitu :

#### 1. Gaya kepemimpinan *Otokrasi* atau *Dictator*

Gaya kepemimpinan yaitu pengambilan keputusan pemimpin tanpa konsultasi dengan para anggota namun keputusannya harus di ikuti dan disepakati seluruhnya. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan kekuasaan dan paksaan . Dari teori kita belajar bagaimana menghadapi masalah ketika ada sosok pemimpin yang membuat keputusan tanpa diskusi terlebih dulu. Sosok pemimpin ini biasanya mempunyai karakter *boss* yakni menyuruh bukan mengajak

#### 2. Gaya *Militeralistis*

Gaya kepemimpinan yang menggunakan sistem perintah , komando dari atas dan bawahan yang sifatnya keras dan otoriter. Mengharuskan bawahan agar selalu patuh penuh pada acara formalitas. Biasanya ini diterapkan di militer dan kesatuan yang mengikuti satu komando.

#### 3. Gaya *Paternalistis*

Gaya kepemimpinan yang bersikap melindungi bawahan sebagai soerang yang mengayomi, merangkul dan membela penuh kasih. Sering kali ketika ada rekan kerja yang saling menyalahkan, menggunjing bahkan mengintimidasi kita. Namun sikap pemimpin yang selalu bersikap mengayomi dan tidak langsung marah marah dengan memberikan solusi dan contoh.

#### 4. Gaya *Laissez Faire*

Gaya Kepemimpinan yang membiarkan bawahannya berbuat semaunya sendiri dengan semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakuan oleh bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kelemahan dari kepemimpinan ini adalah bawahan melalukan kegiatan operasional atau jobdesk sehingga menyebabkan perusahaan atau organisasi berjalan amburadul.

#### 5 . Gaya Demokratis

Gaya kepemimpinan *konsultatif*, mengatur orang dengan pendekatan dengan melibatkan para anggotanya dalam pengambilan keputusan. Keputusan akhirnya adalah pemimpin. Namun dalam memberikan masukan, saran dan pertimbangan sehingga mengarah pada kompromi.

### **D. Faktor Kemimpinan Yang Mempengaruhi Karyawan**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari intenal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal

Menurut Aini ( 2016 :1491–1505) empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan. dalam melakukan tugas. Seringkali dalam dunia kerja kita ada fase jenuh sehingga menurunkan produktifitas bekerja. Sehingga sering terjadi malas malasan, maka dari itu perlu adanya healing untuk menghilangkan kejenuhan dan kembalinya kualitas produktifitas kita.
2. Kuantitas berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Dalam waktu yang singkat kita bisa mengukur berapa banyak produk yang dapat dihasilkan, Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
3. Kerja sama, Menerangkan akan bagaimana individu membantu sesama. Dalam sebuah tim, inisiatif individu dapat dikatakan berhasil apabila dapat bekerjasama dengan yang lain dan tidak menghambat usaha dari teman sekerjanya.
4. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan Hal ini dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai sehingga seluruh bagian dapat berkoordinasi dengan baik tanpa ada salah komunikasi.

## **E. Strategi Kepemimpinan**

Menurut Sa'ud (2014 : 63-68) berpendapat mengenai macam-macam strategi antara lain:

1. Strategi fasilitatif (*facilitative strategies*) . Dapat di katakan strategi fasilitatif karena untuk mencapai suatu tujuan perubahan sosial yang telah di tentukan, yang di utamakan dalam hal ini adalah penyediaan fasilitas dengan tujuan agar perubahan dapat berjalan dengan mudah dan sesuai harapan.
2. Strategi pendidikan (*re-educative strategies*) . Strategi pendidikan diadakan untuk perubahan sosial dengan cara menyampaikan fakta, hal ini dilakukan dengan tujuan agar orang-orang sekitar menggunakan informasi fakta untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan.
3. Strategi bujukan (*persuasive strategies*). Dalam strategi ini kepala sekolah diharapkan dapat membujuk sasaran untuk melakukan perubahan yang telah di rencanakan, sasaran diajak untuk melakukan perubahan dengan cara dapat memberikan alasan, dorongan atau dengan mengikuti contoh yang telah diberikan.
4. Strategi paksaan (*power strategies*). Dalam strategi ini seorang kepala sekolah memaksa sasaran untuk melakukan suatu perubahan agar dapat mencapai suatu tujuan yang di harapkan.