

## **Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Pekanbaru**

**Ramadona**

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Kifayah Riau

[ramadona899@gmail.com](mailto:ramadona899@gmail.com)

**Muslim Afandi**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

[muslim.afandi@uin-suska.ac.id](mailto:muslim.afandi@uin-suska.ac.id)

**Tuti Andriani**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

[tuti.andriani@uin-suska.ac.id](mailto:tuti.andriani@uin-suska.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisa apakah ada pengaruh, (1) Kompetensi, (2) Pengalaman, (3) dan Kompetensi dan Pengalaman guru secara bersama-sama Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Guru MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, MTs Fadhillah Pekanbaru dan MTs Ummatan Washatan Teknologi Riau yang berjumlah 61 orang. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan metode pengambilan teknik probability sampling yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi liner berganda yaitu  $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ . Hasil penelitian ini menunjukkan R Square sebesar 0,407 atau 40,7%. Nilai ini dapat diartikan bahwa perubahan implementasi manajemen sumber daya manusia oleh perubahan variabel kompetensi sebesar 40,7%. (X1) Hasil penelitian ini menunjukkan R Square sebesar 0,666 atau 66,6%. Nilai ini dapat diartikan bahwa perubahan implementasi manajemen sumber daya manusia oleh perubahan variabel pengalaman sebesar 66,6 %. Untuk uji regresi berganda yaitu  $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ . Hasil Penelitian ini menunjukkan nilai R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) atau R Square sebesar 0,418 atau 41,8 0%. Nilai ini dapat diartikan bahwa perubahan implementasi manajemen sumber daya manusia oleh perubahan nilai variabel bebas kompetensi dan pengalaman 41,8% sedangkan 58,2% ditentukan oleh perubahan faktor lainnya.

**Kata Kunci:** Implementasi, Manajemen Sumber Daya Guru, Generasi Qur'ani.

### **Abstract**

*This study aims to see and analyze whether there is an influence, (1) Competence, (2) Experience, (3) and the Competence and Experience of teachers together on the Implementation of Human Resource Management in Private Madrasah Tsanawiyah in Pekanbaru City. The population in this study were all teachers of MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, MTs Fadhillah Pekanbaru and MTs Ummatan Washatan Teknologi Riau, totaling 61 people. In taking the sample, the researcher uses a probability sampling technique, which is a technique that provides equal opportunities for each member of the population to be selected as a sample. Data was collected using a questionnaire technique, the data collected was analyzed using multiple linear regression analysis, namely  $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ . The results of this study show R Square of 0.407 or 40.7%. This value can be interpreted that changes in the implementation of human resource management by changes in the competence variable are 40.7%. (X1) The results of this study show R Square of 0.666 or 66.6%. This value can be interpreted that changes in the implementation of human resource management by changes in the experience variable are 66.6%. The multiple regression test is  $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ . The results of this study indicate the value of R<sup>2</sup> (coefficient of determination) or R Square of 0.418 or 41.8 0%. This value can be interpreted that changes in the implementation of human resource management by changes in the value of the independent variables of competence and experience are 41.8% while 58.2% is determined by changes in other factors.*

**Keywords:** Implementation, Teacher Resource Management, Qur'ani Generation.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Fenomena mendasar yang saat ini terjadi di lembaga pendidikan adalah kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (SDM). Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi *intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas*, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa (Bukit et.al Rahmat 2017).

Mengantisipasi hal ini Sumber Daya Manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang *responsive* menjadi *proaktif*, dan struktur *fungsional* ke struktur yang lebih *fleksibel* dan melaksanakan kebijakan strategis. Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Manajement* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan, manajemen merupakan faktor yang sangat penting. Agar suatu lembaga pendidikan bisa maju, maka harus dikelola oleh administrator pendidikan yang profesional (Simanjuntak, 2014).

Posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap lembaga pendidikan (sekolah). Seorang pendidik dinyatakan memiliki nilai sumbangan terhadap sekolah, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Hal ini senada

dengan pengertian pendidik dan tenaga pendidikan sebagaimana yang diungkapkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yakni (Departemen Pendidikan Nasional, 2007):

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Arikunto, 2012: 115).

Mengacu pada hal tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM. Dalam hal ini manajemen SDM merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbangan optimal terhadap sekolah (Wahjosumidjo, 2008: 87).

Pendidikan mempunyai tujuan yang sangat penting dalam membangun warga negara yang demokratis dan tanggung jawab. Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal, diperlukan berbagai unsur pendukung untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Manajemen merupakan salah satu unsur yang penting yang keberadaannya dapat memberikan kontribusi luar biasa bagi terciptanya kompetensi pendidikan. Di sinilah pentingnya sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu pendidikan yang gemilang.

Sumber daya manusia selanjutnya disebut SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, oleh karena itu

keberadaannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Betapapun modern teknologi pendidikan yang digunakan dan seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Persoalan inilah kemudian muncul untuk mendapatkan SDM yang profesional dan kualifikasi yang dibutuhkan, dan mereposisi peran SDM dalam menghadapi tantangan global (Bukit, Malusa, & Rahmat 2017: 18).

Menurut Muhaimin seorang tenaga pendidik (guru) dikatakan telah mempunyai kemampuan manajemen SDM yang profesional jika pada dirinya melekat sikap *dedikatif* yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continuous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang. Dalam dunia pendidikan guru menduduki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, dan proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung dengan guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik. Jadi, setiap guru sudah seharusnya memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apapun (Sutardi, 2016, 127).

Berbicara mengenai sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas, dengan adanya kuantitas dan kualitas yang baik maka pendidikan juga akan memiliki nilai yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama, dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem

pendidikan yang berkualitas. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Hal ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetensi ilmiah dan kesempatan kerja karena masih randahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan nasional.

Pentingnya manajemen SDM khususnya pada pendidik karena merupakan ujung tombaknya suatu pendidikan agar mencapai taraf yang maksimal, dan juga perlunya dilakukan dengan terencana dan bersinambungan agar pengembangan dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga bertujuan untuk mencapai suatu keinginan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Hasibuan, 2007: 2-3).

Dari pemaparan di atas tampak jelas bahwa manajemen sumber daya pendidik merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan, demi terwujudnya suatu lembaga pendidikan dengan mempunyai tenaga pendidik yang berkualitas serta efektif dan efisien. Hal ini juga tidak dapat dipungkiri oleh Madrasah, terutama Madrasah Tsanawiyah.

Madrasah Tsanawiyah merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat menengah lanjutan, di mana para siswanya adalah remaja. Seperti yang kita ketahui, bahwa masa-masa remaja adalah titik tolak perkembangan kepribadian anak. Baik buruknya pendidikan di masa remaja menentukan keberhasilan di masa depan, sehingga sangat penting menanamkan pendidikan agama di masa ini. Tugas yang tidak mudah bagi Madrasah Tsanawiyah untuk mencetak generasi Islami yang cerdas di masa depan dengan tantangan arus globalisasi yang sangat pesat. Untuk mencetak generasi yang Islami tentunya diperlukan pendidik yang Islami pula. Inilah salah satu keunggulan yang dimiliki

Madrasah dibanding sekolah umum lainnya. Madrasah Tsanawiyah memiliki pendidik muslim yang berkualifikasi pendidikan dan kompetensi sesuai standar, serta motivasi keimanan dan ketakwaan pada Allah SWT.

Dengan latar belakang penyelenggara pendidikan yang berbeda, dan dengan berbagai alasan yang melatarbelakangi, yaitu: 1) merupakan sekolah swasta yang memiliki siswa banyak dibanding dengan sekolah swasta lainnya 2) merupakan sekolah swasta yang masih aktif bertahan dengan adanya persaingan yang sangat ketat di Kota Pekanbaru, 3) adanya kebiasaan kegiatan keagamaan di MTs tersebut sehingga kebutuhan masyarakat akan pendidikan di masa depan, khususnya pendidikan agama Islam di tingkat menengah, 4) minimnya lulusan SD/MI yang melanjutkan ke pendidikan menengah, khususnya di madrasah, 5) melihat adanya peningkatan murid dari tahun ke tahun, yang kemudian SDM dituntut untuk menjadi lebih baik, dan 6) banyaknya SMP dan MTs yang berstatus Negeri sehingga masyarakat lebih memilih pendidikan yang dianggap paling baik untuk putra-putrinya dibandingkan menyekolahkan di MTs yang berstatus Swasta. Dengan alasan tersebut maka akan mempengaruhi temuan berbeda dari hasil penelitian.

Begitu pentingnya posisi pendidik, maka diperlukan kualifikasi yang baik serta manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya khususnya pendidik agar dapat mendongkrak kualitas pendidikan di suatu madrasah. Oleh karena itu peneliti ingin menggali informasi dan temuan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia khususnya pendidik dengan latar belakang penyelenggara pendidikan yang berbeda di Madrasah Tsanawiyah (Wahjosumidjo, 2008: 87).

Pertimbangan pemilihan lokasi penelitian yang pertama adalah MTs Al-Muttaqin Pekanbaru yang beralamat di Jl. HR. Soebrantas KM. 13,5 Tuah Karya, rt 02 rt 08 Tampan, Kota Pekanbaru. MTs Al-Muttaqin adalah salah satu MTs yang

berstatus swasta yang terakreditasi A, serta memiliki jumlah siswa yang paling banyak yaitu sekitar 630 siswa, juga memiliki jumlah tenaga pendidik (guru) sebanyak 28 orang.

Dari hasil pra survey dan observasi, peneliti menemukan fakta bahwasanya kondisi MTs Al-Muttaqin sampai saat ini, terdapat kesenjangan mengenai kualifikasi guru, idealnya guru harus memiliki kompetensi dan pengalaman yang mumpuni sehingga bisa mendidik para siswa dan menjalankan tugas dengan maksimal. Akan tetapi, dari seluruh jumlah guru yang ada hanya sebagian kecil yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan kualifikasi, hal ini dikarenakan di setiap semester, terdapat guru yang *resign* atau pergantian wali kelas, sehingga hal ini mempengaruhi tingkat pengalaman dan kompetensi guru tersebut. Ketersediaan sumber daya guru saat ini didominasi oleh guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang seharusnya, karena guru memegang peranan yang sangat krusial dalam kegiatan belajar mengajar, ketersediaan guru yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan adalah suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh sebuah lembaga pendidikan, sehingga peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya tentang peningkatan sarana dan prasarana melainkan juga tentang penetapan standar tenaga pengajarnya.

Lokasi penelitian kedua adalah MTs Ummatan Washatan yang berada di Jl. Lintas Timur km 22 Kulim Tenayan Raya. Madrasah ini merupakan Madrasah Tsanawiyah swasta yang terakreditasi A, meskipun berada di jalan lintas dan cukup jauh dari pusat kota Pekanbaru, Namun dengan itu tidak merubah niat masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya untuk bersekolah di MTs Ummatan Washatan, karena disamping dengan ilmu religinya di MTs tersebut juga disediakan Pondok (Pondok Pesantren Teknologi Riau) bagi siswa yang ingin menimba ilmu agama lebih

mendalam, dengan jumlah guru sekitar 15 pendidik.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah MTs Ummatan Washatan, diketahui bahwasanya salah satu persoalan terkait implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ummatan Washatan ialah guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi atau jurusan, misal lulusan Bahasa Arab mengajar mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial. Selain itu, Sumber Daya Guru masih belum mempunyai latar belakang pengalaman yang mendukung, hal ini dikarenakan SDM yang ada adalah lulusan baru yang belum bisa menguasai kelas dengan baik. Hal ini tentu menjadi salah satu persoalan yang harus ditangani, sehingga implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat terlaksana dengan baik di lembaga pendidikan.

Lokasi yang ke tiga adalah MTs Fadhillah, yang berada di Jl. Mujahirin Sidomulyo Barat, dan berstatus swasta. Madrasah ini berada di lokasi yang cukup strategis karena terletak tidak jauh dengan jalan raya kota dan juga berada di tengah-tengah masyarakat yang padat penduduk, sehingga komunikasi dan hubungan dengan masyarakat sekitar terbilang baik. Madrasah ini merupakan salah satu Mts yang masih baru dan sudah terakreditasi B, yang mana Madrasah Tsanawiyah Fadhillah berdiri dari tahun 2013 dan memiliki jumlah guru sekitar 18. Alasan peneliti memilih ketiga lokasi penelitian ini adalah sebagai bahan perbandingan mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia khususnya pada tenaga pendidik. Selain itu, MTs Fadhillah juga termasuk sekolah swasta yang masih mempunyai siswa yang cukup banyak dibanding dengan sekolah swasta lainnya yang ada di Kota Pekanbaru.

Adapun kesenjangan atau permasalahan yang peneliti temukan di MTs Fadhillah berdasarkan hasil wawancara

dengan kepala sekolah adalah pengalaman guru yang masih minim, dari jumlah guru sebanyak 21 orang hanya 4 orang yang merupakan guru senior, selebihnya adalah guru baru. Hal ini tentu secara langsung memberikan pengaruh terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Fadhillah.

Dari pemaparan latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa tenaga pendidik merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh bagi pelaksanaan manajemen di sebuah lembaga pendidikan, oleh karena itu seorang guru harus mempunyai kualifikasi yang memadai sehingga pendidikan bisa tercapai, berawal dari fakta dan paparan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Mts Kota Pekanbaru"

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan format penelitian yang digunakan adalah format penelitian eksplanatif. Format eksplanatif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya, atau menjelaskan hubungannya, perbedaan atau pengaruh suatu variabel terhadap yang lainnya.

Lokasi Penelitian ini bertempat di tiga sekolah tingkat tsanawiyah yaitu lokasi penelitian yang pertama adalah MTs Al-Muttaqin Pekanbaru yang beralamat di Jl. HR. Soebrantas KM. 13,5 Tuah Karya, RT: 02 RW: 08 Tampan, Kota Pekanbaru. Lokasi penelitian kedua adalah MTs Ummatan Washatan berada di Jl. Lintas Timur km 22 Kulim Tenayan Raya, Pekanbaru, dan Lokasi yang ke tiga adalah MTs Fadhillah, yang lokasinya berada di Jl. Mujahirin Rsidomulyo Barat, Pekanbaru.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh tenaga pendidik di ketiga Madrasah Tsanawiyah Swasta

yang berada di kota Pekanbaru dengan jumlah total 61 orang yang terdiri dari MTs Al-Muttaqin Pekanbaru 28 orang, MTs Ummatan Washatan 15 orang, dan MTs Fadhillah Pekanbaru 18 orang. Yang mendasari pengambilan populasi di ketiga madrasah tersebut adalah karena ketiga Madrasah memiliki kesamaan dan perbedaan yang signifikan, baik dari segi akreditasi, lokasi keberadaan sekolah, jumlah siswa, jumlah tenaga pendidik, maupun dari segi kelengkapan sarana dan prasarana. Yang mana, dari ketiga Madrasah Tsanawiyah tersebut dua diantaranya sudah terakreditasi A yaitu Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru dan Madrasah Tsanawiyah Ummatan Washatan dan satu terakreditasi B yaitu Madrasah Tsanawiyah Fadhillah Pekanbaru. Selain itu letak ketiga madrasah juga berada di kecamatan yang berbeda serta kondisi lingkungan yang berbeda. Terkait jumlah tenaga pendidik dan jumlah siswa dari ketiga sekolah tersebut tidak jauh berbeda, hanya saja MTs Al-Muttaqin Pekanbaru mempunyai siswa dan tenaga pendidik yang lebih banyak dibandingkan MTs Ummatan Washatan dan MTs Fadhillah.

Untuk mengetahui sampel penulis menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun yang penulis gunakan adalah *proportionale stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan memperhatikan strata yang ada, artinya setiap strata terwakili sesuai proporsinya. Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka dalam penelitian ini populasinya berjumlah 61 responden, sampel yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah 53 orang.

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan angket, kusioner, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini angket ditujukan kepada guru untuk mendapatkan data pokok tentang “Kompetensi dan

Pengalaman yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kemampuan implementasi Sumber Daya Manusia (tenaga pendidik)” Angket disusun menggunakan skala likert dengan lima poin yakni: Sangat Baik, Baik, kadang-kadang, Tidak Baik, dan Sangat Tidak Baik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan daftar pertanyaan bersifat tertutup dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang berjumlah 50 orang. Teknik ini penulis lakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi secara tertulis melalui dokumen-dokumen, foto-foto dari kegiatan yang dilakukan oleh MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, MTs Ummatan Washatan dan MTs Fadhillah Pekanbaru.

Data yang terkumpul terlebih dahulu diuji secara statistik melalui uji asumsi klasik untuk menentukan analisis statistik yang sesuai dengan jenis data. Uji yang dilakukan adalah uji normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis koefisien korelasi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan pengalaman terhadap implementasi manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Swasta Se-Pekanbaru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Koefisien Korelasi

Untuk melihat adanya korelasi antara kompetensi, pengalaman dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia peneliti menggunakan koefisien korelasi product moment dengan menggunakan SPSS 20 for windows. Untuk mengetahui tinggi atau

rendahnya hubungan nilai variabel X.1 (Kompetensi), X.2 (Pengalaman) dan variabel Y (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia) diukur dengan korelasi product moment, dengan interpretasi nilai korelasi sebagai berikut:

- 0,00 : 0,199 = rendah sekali
- 0,20 : 0,399 = rendah
- 0,40 : 0,599 = cukup kuat
- 0,60 : 0,799 = kuat
- 0,80 : 1,000 = sangat kuat

**Tabel 1. Korelasi Variabel X1 dan Y**

Correlations			
	Kompetensi	Implementasi	
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.407**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	53	53
Implementasi	Pearson Correlation	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,5$  bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,407 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara kompetensi dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan derajat hubungan cukup kuat/edang.

**Tabel 2. Korelasi Variabel X.2 dan Y**

Correlations			
	X2	Y	
Pengalaman (X2)	Pearson Correlation	1	.436**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	53	53
Implementasi (Y)	Pearson Correlation	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,5$  bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengalaman dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,437 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara pengalaman dan implementasi

Manajemen Sumber Daya Manusia dengan derajat hubungan cukup kuat/edang.

**Table 3. Korelasi Variabel X1, X2 dan Y**

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.746**	.394**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.746**	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.394**	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	
	N	53	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikan sebesar  $0,003 < 0,5$  bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan pengalaman terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,436 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara kompetensi, pengalaman dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan derajat hubungan cukup kuat/edang.

Berdasarkan hasil analisis uji deskriptif data dan tingkat pencapaian per responden terhadap variabel-variabel yang diukur, dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian responden terhadap variabel kompetensi (cukup baik 56,78%) pengalaman (cukup baik 51,46 %) dan implementasi (tidak baik 12,25%) . untuk melihat presentase setiap indikator dapat dilihat di Tabel.IV.20, 21, 22. Temuan ini menjawab hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan. Dengan demikian masukan bagi tenaga pedidik (guru) agar dapat lebih meningkatkan lagi kompetensi dan pengalaman dibagian indikator-indikator yang yang belum maksimal, sedangkan variabel implementasi berada dikategori tidak baik, lebih ditingkatkan lagi pemahaman dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia terkhususnya manajemen sumber daya guru.

Hasil analisis data dan uji hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan gaya pengalaman memiliki pengaruh atau peranan yang bearti dalam

mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia di MTs Swasta se-kota Pekanbaru. Lebih jelasnya, pembahasan mengenai temuan penelitian sebagai berikut:

### **Kompetensi Berpengaruh Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ditemukan variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia sebesar 40,7% ini berarti bahwa kompetensi dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kemampuan manajemen sumber daya manusia. Semakin baik kompetensi, maka akan semakin baik implementasi manajemen sumber daya manusia.

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizkiana Nurutami dan Adman yang berjudul kompetensi profesional guru sebagai determinan terhadap minat belajar siswa sebesar 43,5% (Nurutami, 2019). Jika dilihat dari hasil deskripsi data tentang kompetensi guru berada di kategori cukup baik. Oleh karena itu perlu untuk ditingkatkan lagi melalui perbaikan terhadap indikator yang rendah dari kompetensi itu sendiri.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau lembaga, serta dapat berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan, tentu harus berpedoman kepada prinsip-prinsip manajemen dalam Islam. Selain itu, juga berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang di masyarakat. Dalam pendidikan guru sebagai tenaga profesional yang mempunyai tugas mulia yaitu mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih serta menilai peserta didik erat kaitannya sebagai khalifah Allah, mempunyai kewajiban menjalankan amanah Allah, tugas-tugas yang di emban bersifat ubudiyah dan mualamah (ASHiddiqie, 2019).

Ketika lingkungan sosial Islami telah terbentuk dalam sebuah manajemen, maka akan terbentuk pegawai yang beriman,

takwa, dan menjalankan semua perintah dan larangannya ketika menjalankan tanggung jawab dan wewenang yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian harapan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan harapan akan dapat lebih mudah untuk diwujudkan.

Dalam sudut pandang Islam kedudukan pendidik merupakan realisasi ajaran Islam itu sendiri. Islam memuliakan pengetahuan yang mana pengetahuan didapat dari belajar dan mengajar. Proses belajar mengajar tentunya memerlukan kompetensi yang baik sehingga dengan kompetensi tersebut dapat memberikan hasil yang diharapkan. Sebagai mana firman Allah didalam Al Qur'an surat al-Mujaddalah ayat 11.

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa Allah SWT telah memerintahkan kepada orang beriman untuk menuntut ilmu pengetahuan. Karena pada hakikatnya manusia diciptakan Allah SWT dijadikan sebagai khalifah di bumi dengan berbagai macam profesi, termasuk profesi sebagai tenaga pendidik/guru. Dalam dunia pendidikan guru merupakan subjek, maka dia harus mampu mengembangkan seluruh potensinya dengan sebaik mungkin.. Dalam konsep pendidikan Islam, tenaga pendidik mempunyai tugas membentuk insan kamil yang pada hakikatnya memiliki peran ganda yakni; sebagai khalifah di muka bumi dan hamba yang menempatkan manusia sebagai makhluk sosial yang memegang peranan penting dalam kultur peradaban, dan sekaligus yang mempunyai kewajiban mengabdikan kepada sang *khaliq* sebagai makhluk tuhan yang bisa memegang mandate *ilahiat*. Itulah yang disebut dengan keseimbangan antara *hablumminallah* dan *hablumminannas*, yang selama ini menjadi ciri khas dan tujuan konsep pendidikan Islam.

Pendidikan dalam Islam mempunyai sistem yang dapat dijadikan dasar dalam pengembangan pendidikan secara operasional. Unsur-unsur yang saling terkait dalam sistem pendidikan terdiri dari



komponen-komponen berikut, antara lain: tujuan, anak didik, pendidik, lingkungan dan alat pendidikan. Sistem pendidikan ini mengalami perkembangan seiring dengan kemajuan zaman, sehingga hasil dari pendidikan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman (Arief, 2002).

Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia termasuk peningkatkan kompetensi merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan reformasi, dan dunia pendidikanlah salah satu wadah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan pula secara menyeluruh. Pendidikan sepanjang sejarahnya selalu dimaksudkan sebagai wahana untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat melaksanakan alur kehidupan.

### **Pengalaman Berpengaruh Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ditemukan variabel pengalaman memiliki pengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia sebesar 66,6% ini berarti bahwa pengalaman dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi implementasi sumber daya manusia. Semakin baik pengalaman seorang guru, maka akan semakin baik implementasi manajemen sumber daya guru. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sahari, ditemukannya bahwa pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di SMAN 1 Likupang sebesar 63,8 % (Sahari, 2015). Jika dilihat dari hasil deskripsi data tentang pengalaman guru, bahwa pengalaman berada di kategori cukup baik. Oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi melalui perbaikan-perbaikan terhadap indikator-indikator yang rendah dari pengalaman itu sendiri.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan, khususnya bagi karier seorang tenaga pendidik.

Lamanya tugas sebagai seorang guru akan memberikan pengalaman yang berbeda antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Semakin lama guru mengajar maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, dan mempengaruhi kompetensi serta profesionalitas seorang tenaga pendidik. Berkaitan dengan hal tersebut, Rasulullah SAW pernah mengulas ancaman bagi yang menyerahkan urusan kepada yang bukan ahlinya, sebagaimana sabda nabi Muhammad SAW *“jika amanah telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.”* Ada seorang sahabat bertanya :*‘bagaimana maksud amanah disia-siakan?’* nabi menjawab:*‘jika urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.’* (HR. Al-Bukhari).

Menurut Dewey (2004), pengalaman adalah keseluruhan kegiatan dan hasil yang kompleks serta bersegi banyak dari interaksi aktif manusia, sebagai makhluk hidup yang sadar dan bertumbuh, dengan lingkungan dan sekitarnya yang terus berubah dalam perjalanan sejarah manusia (Dewey, 2004). Dalam dunia pendidikan, apabila tidak dilakukan oleh tenaga pendidik yang berpengalaman maka akan mengurangi kualitas pendidikan itu sendiri, bahkan bisa memberikan dampak kemunduran terhadap pendidikan, baik bagi perkembangan tenaga pendidik, peserta didik maupun lembaga pendidikan yang itu sendiri.

Mengenai konsep pemikiran pendidikan Islam secara sederhana adalah tentang perubahan individu yang diusahakan oleh tenaga pendidik baik pada tingkah laku individu dan pada kehidupan pribadinya, atau pada kehidupan masyarakat dan pada lingkungan alam disekitarnya. Eksistensi manusia membedakan manusia dengan makhluk ciptaan lainnya. Manusia dengan perantara ‘aql dan qalb mempunyai tugas utama, yakni sebagai khalifah yang bertugas menjaga bumi beserta isinya dan ‘abd adalah kedudukan kudrati bahwa manusia adalah sebagai makhluk yang diciptakan Allah yang memiliki kewajiban

untuk tunduk dan iman kepada-Nya. Allah Berfirman dalam Surat Shaad: 29.

Oleh sebab itu pendidikan Islam harus di-reorientasikan pada konsep dasarnya, yaitu merujuk kepada pandangan hidup Islam, yang dimulai dengan konsep manusia. Karena konsep manusia adalah sentral maka harus dikembalikan kepada konsep dasar manusia yang disebut fitrah. Artinya pendidikan harus diartikan sebagai upaya mengembangkan individu sesuai dengan fitrahnya dan tenaga pendidik harus memiliki pengalaman yang mumpuni sehingga bisa menjalankan dunia pendidikan berdasarkan ketentuan Islam.

### **Kompetensi dan Pengalaman Berpengaruh terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Hasil penelitian ditemukan variabel kompetensi dan pengalaman secara bersama-sama memiliki pengaruh 41,8% sisanya 14,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Ini berarti terdapat pengaruh kompetensi dan pengalaman terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Swasta se-kota Pekanbaru.

Dengan demikian, untuk meningkatkan implementasi manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berupaya meningkatkan kompetensi guru dan pengalaman guru seefektif mungkin serta dibuat se-kondusif mungkin, sehingga diharapkan proses pengimplementasian manajemen sumber daya guru akan lebih baik. Guru sebagai pendidik yang terjun langsung ditengah para peserta didik, tentu berperan penting dalam mencerdaskan peserta didik, baik dan buruknya sikap, pengetahuan dan prestasi peserta didik tentu salah satunya disorot dari bagaimana cara bekerja dari seorang guru. Ini erat sekali kaitanya dengan kompetensi dan pengalaman.

Bila pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka mencari ridha Allah. Cara pandang seperti ini akan memberikan dampak yang positif,

misalnya, dalam kesungguhan mendapat pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tidak akan dijalankannya dengan sembarangan. Ia akan mencari kesempurnaan, serta mengharapkan setiap pekerjaan yang dilakukannya sebagai bentuk ikhtiar untuk mendapatkan ridho-Nya. Bila prinsip ini bisa diaplikasikan tentu kompetensi dan kemampuan mengimplementasi prinsip-prinsip manajemen dengan sendirinya akan lebih meningkat karena ada rasa kesungguhan dan tanggung jawab dalam menjalankan profesi.

Ditinjau dari perspektif Islam, makna implementasi manajemen sumber daya manusia memiliki arti pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen diantaranya *Recruitment* (Penarikan), *Selection* (Seleksi), *Development* (Pengembangan), *Retention* (Pertahanan), *Evaluation* (Evaluasi), *Promotion* (Promosi) dan *Compensation* (Kompensasi/Gaji). Di dalam Al Qur'an Surat As-Shoff Ayat 4 bahwa "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."

Dari hadits tersebut dapat diketahui bahwasanya dalam mengimplementasikan manajemen maka diperlukan kerjasama yang baik bagi sebuah organisasi/lembaga. Bagi dunia pendidikan, proses implementasi manajemen sumber daya manusia terdiri dari berbagai factor, menurut George C. Edwards III sebagai berikut (Dewey, 2004: 21):

#### *Komunikasi*

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan.

#### *Sumberdaya*

Sumber daya manusia yang tidak memadai baik jumlah maupun kemampuan, maka berakibat program tidak

dapat dilaksanakan secara sempurna. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program sesuai harapan.

#### *Struktur Birokrasi*

Dalam proses implementasi manajemen dalam suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan.

Sebagaimana hal di atas, juga dijelaskan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 bahwa dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasiunya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (QS.At-Taubah : 105).

Dalam ayat tersebut apabila dikaitkan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia, dapat diketahui bahwasanya Islam mengajarkan kita, ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang murni. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan hanya manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang dia lakukan, bahkan Allah pun memberikan reward atas apa yang dilakukannya.

#### **PENUTUP**

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai bahwa pertama ditemukan variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Swasta se-Kota Pekanbaru sebesar 40,7%, ini berarti bahwa kompetensi dapat

digunakan sebagai alat untuk memprediksi implementasi manajemen sumber daya manusia. Semakin baik kompetensi, maka akan semakin baik implementasi manajemen sumber daya. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman memiliki pengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Swasta se-Kota Pekanbaru sebesar 66,6 % ini berarti bahwa pengalaman dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi implementasi manajemen sumber daya manusia. Semakin baik pengalaman, maka akan semakin baik implementasi manajemen sumber daya. Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel pengalaman memiliki pengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Swasta se-Kota Pekanbaru sebesar 41,8%. Ini berarti terdapat pengaruh secara signifikan kompetensi dan pengalaman terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Swasta se-Kota Pekanbaru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arief, A. (2002). *Pengantar Ilmu dan Metodologi pendidikan islam*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Adibah, A. W. (2014). "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalam Kerja terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syari'ah Kantor cabang Kediri", Kediri :Tesis IAIN Tulung Agung, Tesis tidak diterbitkan.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Sleman, Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2007.
- Sutardi, D. (2016). "Pengembangan Model Belajar Bermutu Yang Adaptif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Terpencil", Vol 25 Nomor 2.

- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet. 10.
- Husaini Usman. (2006). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dewey, J. (2004). *Experience & Education*, (Jakarta: Teraju).
- Ashiddiqie, M. H. (2019). *Pendidikan Pengalaman Dalam Perspektif Pendidikan Islam, STAI Syekh Abdur Rauf (STAISAR) Aceh Singkil*.
- Simanjuntak, R. M. (2014). “Upaya Peningkatan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia* Vol 6 No. 1.
- Nurutami, R. (2016). Adman “Kompetensi Profesional Guru Sebagai Determinan Terhadap Minat Belajar Siswa”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.1 No.1.
- Sahari. (2015). “Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Berpengaruh Signifikan Terhadap Profesionalisme Guru di SMAN 1 Likupang”, *Jurnal Pendidikan Islam Iqra’* Vol.9 No 1.
- Siagian, S. P. (2002). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung).
- Robins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat: 2009).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Arikunto, S. (2012). “Manajemen pendidikan”, (Bandung : Alfabeta).
- Triwanto, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Wahjosumidjo. (2008). “Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya”. (Jakarta: Rajawali Pers).