

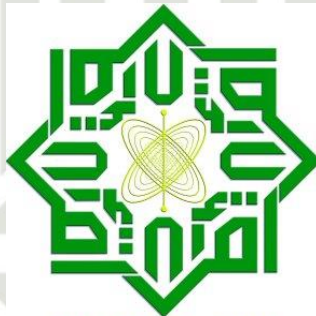
Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN TERHADAP IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA SE-PEKANBARU

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU


Oleh :

RAMADONA

NIM : 21990625536

**PASCASARJANA (Ps)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1942 H. / 2021 M**



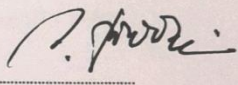
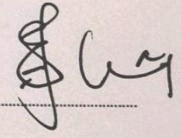
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KEMENTERIAN AGAMA RI**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama	: Ramadona
Nomor Induk Mahasiswa	: 21990625536
Gelar Akademik	: M.Pd. (Magister Pendidikan)
Judul	: Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Pekanbaru

Tim Penguji:

Dr. Agustiar, M.Ag Penguji I/Ketua	
Dr. Khairil Anwar, MA Penguji II/Sekretaris	
Dr. H. Muslim Afandi, M.Pd Penguji III	
Dr. Ellya Roza, M.Hum Penguji IV	

Tanggal Ujian/Pengesahan 26/07/2021

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru (28129) PO. Box 1004 Telp./Faks.: (0761) 858832
Website: <http://pasca.uin-suska.ac.id> Email: pasca@uin-suska.ac.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

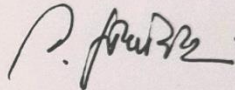
Kami yang bertandatangan dibawah ini, selaku Tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Pekanbaru**", yang ditulis oleh saudara :

Nama : Ramadona
NIM : 21990625536
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 28 Juli 2021.

Penguji I,

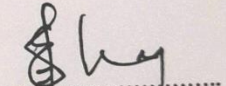
Dr.H.Muslim Afandi, M.Pd
NIP. 196507151994021001



.....
Pekanbaru, 28 Juli 2021


Penguji II,

Dr.Hj. Ellva Roza, M.Hum
NIP. 196011231992032001



.....
Pekanbaru, 28 Juli 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Agustiar, M.Ag
NIP.197108051998031004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

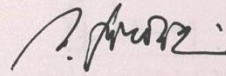
PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Pekanbaru”** yang ditulis oleh :

Nama	: Ramadona
NIM	: 21990625536
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam

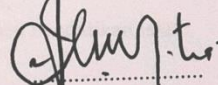
Telah diperbaiki dengan Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjan UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 26 Juli 2021.

Pembimbing I
Dr. Muslim Afandi, M.Pd
NIP. 196507151994021001




Tg. 28 Juli 2021

Pembimbing II
Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd
NIP. 197503142007102001



Tg. 28 Juli 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Agustiar, M.Ag
NIP.197108051998031004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


SURAT PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Pekanbaru”** yang ditulis oleh :

Nama	: Ramadona
NIM	: 21990625536
Tempat, Tanggal Lahir	: Tj. Beringin, 12 Juli 1997
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam


Untuk diajukan dalam sidang Munaqosyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 29 Juni 2021
Pembimbing I



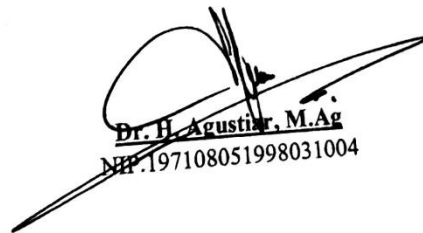
Dr. Muslim Afandi, M. Pd
NIP. 196507151994021001

Tanggal: 01 Juli 2021
Pembimbing II



Dr. Tati Andriani, S.Ag., M.Pd
NIP. 197503142007102001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Agustiar, M.Ag
NIP. 197108051998031004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. MUSLIM AFANDI, M.Pd
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudari
Ramadona

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

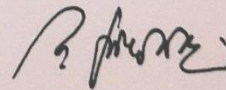
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara :

Nama : Ramadona
NIM : 21990625536
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Kota Pekanbaru*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 29 Juni 2021
Pembimbing I,



Dr. Muslim Afandi, M.Pd
NIP. 196507151994021001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. TUTI ANDRIANI, S.Ag., M.Pd
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudari
Ramadona

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb

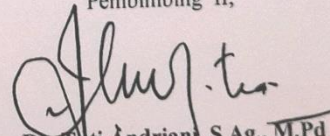
Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara :

Nama : Ramadona
NIM : 21990625536
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Kota Pekanbaru*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 01 Juli 2021
Pembimbing II,



Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd
NIP. 197503142007102001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramadona
NIM : 21990625536
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Beringin/12 Juli 1997
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: “**Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Pekanbaru**” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan (Tesis) ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 26 Juli 2021

Penulis



Ramadona

NIM: 21990625536

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Kota Pekanbaru”**. Shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat-Nya kearah yang benar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada :

1. Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. H. Agustiar, M.Ag selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, dan Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. H. Muslim Afandi, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi, bimbingan, saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Ayahanda, Ibunda beserta seluruh keluarga besar (Selamet Riadi, Darna Waty, Jarima, Hamzah, Khaidir dan Asmar). Semoga semua senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih atas dorongan dan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S2 ini.
6. Kepada segenap Bapak/Ibu dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Kepada segenap pegawai dan civitas akademik Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
8. Kepada Bapak ZAINI, S. Ag, M. Sy selaku Kepala Sekolah MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, Zulina, S.Pd.I selaku Kepala Sekolah MTs Ummatan Washatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknologi Riau, Muhammad Fadhil, S.Pd selaku Kepala Sekolah MTs Fadhillah Pekanbaru, serta kepada seluruh pihak sekolah yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tesis ini.

9 Kepada seluruh keluarga besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

10 Teman-teman seperjuangan angkatan 2019 Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

11 Kepada Zulfadli dan keluarga besar yayasan Kifayatul Akhyar yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selama ini telah memberikan dukungan dan do'a agar penulis dapat menyelesaikan program magister ini.

12 Dan semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu. Semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi amal jariyah dan mendapat pahala di sisi Allah SWT.

Dalam penulisan tesis ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Amin Ya Robbal 'Alamin.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 26 Juli 2021

RAMADONA

NIM.21990625536

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Nota Dinas	
Persetujuan Pembimbing & Ketua Prodi	
Surat Pernyataan	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar.....	vi
Daftar Lampiran.....	vii
Padoman Transliterasi.....	viii
Abstrak	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	10
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Sistematika Penulisan	15
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori.....	17
B. Konsep Operasional	88
C. Penelitian Relavan.....	90
D. Hipotesis.....	92
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	94
B. Lokasi dan Tempat Penelitian.....	95
C. Populasi dan Sampel	95
D. Teknik Pengumpulan Data.....	98
E. Teknik Analisis Data.....	101
F. Uji Asumsi Klasik	108

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV HASIL PENELITIAN (ANALISIS DAN PEMBAHASAN)

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	111
B. Hasil Penelitian	136
C. Analisis Data dan Pembahasan	161

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	206
B. Saran.....	207

DAFTAR PUSTAKA



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi.....	97
Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Angket Skala Likert.....	100
Tabel 3.3 Klasifikasi TCR.....	101
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment.....	109
Tabel 4.1 Identitas MTs Fadhillah Pekanbaru.....	111
Tabel 4.2 Stuktur Organisasi MTs Fadhillah Pekanbaru.....	113
Tabel 4.3 Daftar Tenaga Pengajar MTs Fadhilah Pekanbaru.....	115
Tabel 4.4 Daftar Tenaga Administrasi MTs Fadhilah Pekanbaru.....	116
Tabel 4.5 Jumlah Siswa Menurut Data Statistik TA 2020/ 2021.....	116
Tabel 4.6 Data Fasilitas Madrasah TA 2020/ 2021.....	117
Tabel 4.7 Identitas MTs Al-Muttaqin Pekanbaru.....	118
Tabel 4.8 Pimpinan MTs Al-Muttaqin Pekanbaru.....	120
Tabel 4.9 Tenaga Pendidik MTs Al-Muttaqin.....	121
Tabel 4.10 Sarana dan Prasarana MTs Al-Muttaqin Pekanbaru.....	125
Tabel 4.11 Jumlah siswa MTs Al-Muttaqin tahun ajaran 2020/ 2021.....	129
Tabel 4.12 Identitas MTs Ummatan Washatan.....	130
Tabel 4.13 Tenaga Pengajar Madrasah Tsanawiyah Ummatan Washatan.....	133
Tabel 4.14 Data Peserta Didik MTs. Ummatan Wasathan Tahun Pelajaran 2020/2021.....	134
Tabel 4.15 Sarana dan Prasarana MTs Ummatan Washatan.....	134
Tabel 4.16 Kondisi Sarana dan Prasarana MTs Ummatan Washatan.....	135
Tabel 4.17 Nilai Validitas Variabel Kompetensi (X1).....	138
Tabel 4.18 Nilai Validitas Variabel Pengalaman (X2).....	139
Tabel 4.19 Nilai Validitas Variabel Implementasi (Y).....	140
Tabel 4.20 Nilai Reabilitas Variabel Kompetensi (X1).....	142
Tabel 4.21 Nilai Reabilitas Variabel Pengalaman (X2).....	142
Tabel 4.22 Nilai Reabilitas Variabel Implementasi (Y).....	143

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas	147
Tabel 4.24 Uji Linearitas Kompetensi (X1).....	149
Tabel 4.25 Uji Linearitas Pengalaman (X2)	150
Tabel 4.26 Rangkuman Statistik Data Penelitian.....	150
Tabel 4.27 Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator (X1).....	151
Tabel 4.28 Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator (X2).....	153
Tabel 4.29 Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator (Y).....	155
Tabel 4.30 Korelasi Variabel X1 dan Y.....	159
Tabel 4.31 Korelasi Variabel X2 dan Y.....	160
Tabel 4.32 Korelasi Variabel X1, X2 dan Y.....	161
Tabel 4.33 Regresi Linier Berganda	162
Tabel 4.34 Hasil Uji X1 dan Y.....	164
Tabel 4.35 Hasil Uji X2 dan Y.....	164
Tabel 4.36 Hasil Uji X1, X2 dan Y.....	165
Tabel 4.37 Uji Signifikan Parsial (uji t) X1 Terhadap Y	166
Tabel 4.38 Uji Signifikan Parsial (uji t) X2 Terhadap Y	166
Tabel 4.39 Koefisien Determinan (R ²).....	167

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Siklus Kegiatan Manajemen.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Mts Al Muttaqin TP. 2020/2021	128
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Mts Ummatan Washatan TP. 2020/2021	136
Gambar 4.3 Grafik Histogram X.1 dan Y	144
Gambar 4.4 Normal Probability Plot X.1 dan Y.....	144
Gambar 4.5 Grafik Histogram X.2 dan Y.....	145
Gambar 4.6 Normal Probability Plot X.2 dan Y.....	145
Gambar 4.7 Grafik Histogram X1, X2 dan Y.....	146
Gambar 4.8 Normal Probability Plot X1, X2, Y.....	146
Gambar IV.9 Scartterplot.....	148

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran.1 Angket Penelitian Tentang Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lampiran.2 Hasil Validitas dan Reabilitas Kompetensi
- Lampiran.3 Hasil Validitas dan Reabilitas Pengalaman
- Lampiran.4 Hasil Validitas dan Reabilitas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lampiran.5 Tabulasi Responden Kompetensi
- Lampiran.6 Tabulasi Responden Pengalaman
- Lampiran.7 Tabulasi Responden Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lampiran.8 Normalitas Data
- Lampiran.9 Hasil Pengujian Regresi Liner Berganda
- Lampiran.10 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran.11 Sertifikat Bahasa Inggris
- Lampiran.12 Sertifikat Bahasa Arab
- Lampiran.13 Surat Izin Kegiatan Penelitian Tesis
- Lampiran.14 Surat Rekomendasi Izin Kegiatan Penelitian Tesis dari Pemerintah Provinsi
- Lampiran.15 Surat Keterangan Melakukan Kegiatan Penelitian Tesis di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru
- Lampiran.16 Surat Keterangan Melakukan Kegiatan Penelitian Tesis di MTs Fadhillah Pekanbaru
- Lampiran.17 Surat Keterangan Melakukan Kegiatan Penelitian Tesis di MTs Ummatan Washatan Teknologi Riau
- Lampiran.18 Kartu Konsultasi Bimbingan Lampiran
- Lampiran.19 Biodata Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	a	ث	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	”
ط	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
س	Sy	ء	”
ش	Sh	ي	Y
ذ	Dl		

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlowah* dengan “u”, sedangkan bacaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut: Vokal (a) panjang= \hat{A} misalnya لاق menjadi qâla Vokal (i) panjang = \hat{i} misalnya ليق menjadi qîla Vokal (u) panjang = \hat{U} misalnya نود menjadi dûna Khusus untuk bacaan ya" nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya" nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya" setelah fathah ditulis dengan "aw" dengan "ay". Perhatikan contoh berikut: Diftong (aw) = لو misalunya لوق menjadi Diftong (ay) = دى misalunya ريخ menjadi khayrun

C. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbutah ditransliterasikan dengan "t" jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta" marbutah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya املة لاسرلردقس menjadi *al-risalat li al-madrasah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya الله يف رمع menjadi *fi rahmatillah*.

D. Kata Sandang dan Lafdz al-Jalâlah

Kata Sandang berupa "al" (لا) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada ditengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. Masyâ" Allâh kâna wa mâ lam yasya" lam yakun.

ABSTRAK

Ramadona (2021): Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta se-Kota Pekanbaru

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^2 (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 : *Kompetensi, Pengalaman, dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Ramadona (2021): The Influence of Competence and Experience on The Implementation of Human Resources Management at Public Madrasah Tsanawiyah in Pekanbaru

This research aim to find out and analyze the influence of (1) competence, (2) experience, and (3) competence and experience of teacher simultaneously on human resources management at public Madrasah Tsanawiyah (MTs) in Pekanbaru. The population in this study are 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. The 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^2 (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: *Competence, experience, implementation of human resources management*

ملخص

رمضان، (٢٠٢١) : تأثير الكفاءات والخبرات على تطبيق إدارة الموارد البشرية في المدرسة المتوسطة الأهلية بمدينة بكنبارو

يهدف هذا البحث إلى معرفة وتحليل تأثير ، (١) الكفاءات ، (٢) الخبرات ، (٣) وكفاءات وخبرات المعلمين معاً على تنفيذ إدارة الموارد البشرية في المدرسة المتوسطة الأهلية بمدينة بكنبارو. وأفراد البحث هي جميع معلمين مدرسة المتقين المتوسطة الأهلية بكنبارو ومدرسة فضيلة المتوسطة الأهلية بكنبارو ومدرسة أمة وسطا المتوسطة الأهلية بكنبارو بإجمالي ٦١ شخصاً. استخدم الباحث تقنية أخذ العينة الاحتمالية (*sampling probability*)، وهي تقنية توفر فرصة متكافئة لكل فرد من الأفراد ليتم اختياره كعينة. تم جمع البيانات باستخدام تقنية الاستبيان، وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد ، وهي $Y = a + b1X1 + b2X2$. دلت نتائج هذا البحث على أن *R Square* من ٠.٤٠٧ أو ٤٠.٧٪. وتفسير هذه القيمة بأن التغييرات في تنفيذ إدارة الموارد البشرية عن طريق التغييرات في متغير الكفاءات هي ٤٠.٧٪. (*X1*). ودات نتائج هذا البحث على أن *R Square* ٠.٦٦٦، أو ٦٦.٦٪. وتفسير هذه القيمة بأن التغييرات في تنفيذ إدارة الموارد البشرية عن طريق التغييرات في متغير الخبرة هي ٦٦.٦٪. اختبار الانحدار المتعدد هو $Y = a + b1X1 + b2X2$. تشير نتائج هذا البحث إلى قيمة *R2* (معامل التحديد) أو *R Square* بقيمة ٠.٤١٨ أو ٤١.٨٪. وتفسير هذه القيمة بأن التغييرات في تنفيذ إدارة الموارد البشرية من خلال التغييرات في قيمة المتغيرات المستقلة للكفاءات والخبرات هي ٤١.٨٪ بينما يتم تحديد ٥٨.٢٪ بالتغيرات في عوامل أخرى. الكلمات المفتاحية: الكفاءات، الخبرات، وتنفيذ إدارة الموارد البشرية.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 bangsa¹.

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

¹ Benjamin Bukt, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta ; Zahir Publishing, 2017,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Administrator pendidikan yang profesional.²

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:³

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 pendidikan⁴.

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

²Rivai M Simanjuntak, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru", Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia Vol 6 No. 1-April 2014, hlm 3.

³Departemen Pendidikan Nasional, 2007.

⁴Suharsimi Arikunto, "Manajemen pendidikan", (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm.115.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kondisi yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbangan optimal terhadap sekolah.⁵

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.⁶

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

⁵Wahjosumidjo, “Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya”. (Jakarta: Rajawali Pers), 2008, hlm 87.

⁶Benjamin Bukt, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta ; Zahir Publishing, 2017), hlm 18.



hasil kerja, serta sikap *continous 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.⁷

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 rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan

⁷Dodo Sutardi, “Pengembangan Model Belajar Bermutu Yang Adaptif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Terpencil”, Vol 25 Nomor 2, November 2016, hlm 127.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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.⁸

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

⁸ Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm 2-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

Madrasah Tsanawiyah Swasta yang menjadi subjek penelitian peneliti tentunya berbeda dengan Madrasah Tsanawiyah Swasta lainnya, 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 mendorong 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbeda di Madrasah Tsanawiyah.⁹

Adapun lokasi Madrasah Tsanawiyah Swasta yang menjadi subjek penelitian ini diantaranya :

- 1) 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

⁹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm 87.

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.

- 2) 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- satu persoalan yang harus ditangani, sehingga implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat terlaksana dengan baik di lembaga pendidikan.
- 3) Lokasi yang ke tiga adalah MTs Fadhillah, yang berada di Jl. Mujahirin Sidomulyo Barat, dan berstatus swasta 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 pemaparan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Adapun lokasi Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Pekanbaru”

B. Penegasan Istilah

1. Pengaruh

Norman Barry mengatakan pengaruh adalah suatu tipe kekuasaan agar bertindak dengan cara tertentu, terdorong untuk bertindak demikian, sekalipun ancaman sanksi yang terbuka tidak merupakan motivasi yang mendorongnya¹⁰.

Adapun maksud pengaruh dalam penelitian ini ialah daya yang ada atau yang timbul dari faktor pendidikan maupun pengalaman yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah.

2. Kompetensi

Menurut Charles kompetensi adalah “*competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*”. Kompetensi merupakan

¹⁰ Stephen P. Robins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat: 2009), hlm.45.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.¹¹

Kompetensi yang dimaksud yang dimaksud disini adalah keterampilan yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik menyangkut seperangkat pengetahuan¹².

Adapun pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat keterampilan, kemampuan serta pengetahuan seorang guru mengenai pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah.

3. Pengalaman

Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi. Pengalaman yang penulis maksud dalam penelitian yaitu pengalaman guru dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah¹³.

4. Implementasi

Menurut Sondang Siagian. P Implementasi atau pelaksanaan adalah suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut sekolah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijakan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari

¹¹ Teguh Triwanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm 56.

¹² *Ibid.*

¹³ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “*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, 2014, hlm 9.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

program yang ditetapkan semula. Adapun pelaksanaan yang dimaksud penulis dalam penelitian yaitu penerapan manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah¹⁴.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.¹⁵

Adapun maksud Manajemen SDM dalam penelitian ini ialah koordinasi semua sumber tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pemberian bimbingan dan pengendalian untuk mencapai tujuan sekolah yang ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Penelitian yang baik adalah penelitian yang mengarah pada persoalan utamanya. Sebagaimana juga penelitian ini agar lebih terarah dan tersistem dengan baik, maka penulis akan memfokuskan penelitian ini pada pengaruh kompetensi dan pengalaman terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia khususnya kompetensi dan pengalaman tenaga pendidik (guru) melalui pengelolaan dan implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru,

¹⁴ Siagian, Sondang P, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 2002), lm 89.

¹⁵ Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta ; Zahir Publishing, 2017), hlm 18.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Madrasah Tsanawiyah Ummatan Washatan, dan Madrasah Tsanawiyah Fadhillah Pekanbaru.

Adapun alasan penulis membatasi tiga Madrasah Tsanawiyah swasta tersebut sebagai subjek penelitian ialah mengingat ketiga sekolah tersebut berada di kota Pekanbaru yaitu di masing-masing kecamatan yang berbeda dan merupakan Madrasah Tsanawiyah swasta yang sudah berdiri cukup lama serta memiliki persentase jumlah peserta didik yang stabil di setiap tahun ajaran. Dari ketiga madrasah tersebut, dua diantaranya sudah terakreditasi Sangat Baik (A). Selain itu yang mendasari peneliti mengambil ketiga sekolah tersebut ialah karena ketiga sekolah tersebut memiliki perbedaan yang cukup signifikan baik dari letak atau lokasi sekolah maupun dari segi manajemen sekolahnya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka masalah yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh kompetensi guru terhadap implementasi manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru ?
- 2) Seberapa besar pengaruh pengalaman guru terhadap implementasi manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru ?
- 3) Seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengalaman guru terhadap implementasi manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru ?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui seberapa besar kompetensi guru terhadap implementasi manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru
- 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman guru terhadap implementasi manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengalaman guru terhadap implementasi manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Sebagai informasi dan bahan pertimbangan untuk pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Se-Pekanbaru.
- b) Sebagai informasi atas pelaksanaan manajemen Sumber Daya serta pengevaluasian sumber daya manusia (guru) Madrasah Tsanawiyah di Pekanbaru.
- c) Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian lanjutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah
- b) Bagi Kementerian Agama Kota Pekanbaru, khususnya Bagian Madrasah menjadi informasi dan masukan mengenai kondisi manajemen sumber daya manusia di MTs Pekanbaru.
- c) Bagi guru, khususnya guru pada MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, MTs Ummatan Washatan, dan MTs Fadhillah Pekanbaru, sebagai acuan untuk meningkatkan pendidikan dan pengalaman sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman untuk meningkatkan kompetensinya di masa yang akan datang.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS

Bab ini menguraikan kajian teori, hipotesis, konsep operasional dan tinjauan pendahuluan yang relevan dengan penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III : METODE PENULISAN

Bab ini menjabarkan tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber penelitian, lokasi dan waktu penelitian, informan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil wawancara yang telah dilakukan dan data-data mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, MTs Ummatan Washatan, dan MTs Fadhillah Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran kepala sekolah, guru dan orang-orang terkait untuk meningkatkan implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Swasta Se-Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Landasan Teori

1. Implementasi

a. Pengertian Implementasi

Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana implementasi bisa diartikan penerapan.

Implementasi merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun pengertian implementasi menurut beberapa ahli diantaranya¹⁶ :

- 1) Menurut Westra implementasi adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.
- 2) Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, implementasi ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.
- 3) Siagian S.P mengemukakan bahwa implementasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga pada akhirnya mereka mau bekerja secara ikhlas agar tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
- 4) Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia merumuskan implementasi adalah upaya agar tiap pegawai atau tiap anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan, maupun operasional atau

¹⁶Rahardjo Adisasmita,2011,*Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Graha Ilmu:Yogyakarta, hlm 88



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan.

b. Fungsi Implementasi

Fungsi implementasi diantaranya¹⁷:

- 1) Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat berkerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- 2) Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
- 3) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
- 4) Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

c. Komponen Implementasi

Komponen implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya¹⁸:

- 1) Pengusaha

Setiap orang yang pasti ingin menginvestasikan di dalam modalnya untuk mendapatkan pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak terbatas tergantung pada laba keuntungan yang dicapai organisasi tersebut

¹⁷Megantoro, *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta)*, Jurnal Edisi Tahun Ke 2015, hlm 3.

¹⁸Malayu S.P Hasibuan., *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm 95.



2) Karyawan

Penjual jasa (pikiran dan tenaga) yang mendapatkan imbalan yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan berpengaruh sangat aktif dalam menetapkan keberhasilan suatu rencanan, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai. Karyawan juga merupakan aset utama dalam mencapainya tujuan, tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas organisasi tidak akan tercapai. Posisi karyawan dalam organisasi diantaranya :

a) Karyawan Operasional

Setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri tugas nya dalam pekerjaannya sesuai perintah atasan

b) Karyawan Manajerial

Orang yang berhak terhadap bawahaannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya yang diberikan dan harus dikerjakan sesuai dengan perintahnya.

3) Pemimpin atau Manajer

Seseorang yang menggunakan wewenang di dalam kepemimpinannya untuk memberi petunjuk orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain komponen diatas, adapun komponen lain dari implementasi ialah:¹⁹

- 1) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan/instansi pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan/kendala yang serius. Beberapa kendala/hambatan (constraints) pada saat implementasi kebijakan seringkali berada diluar kendali para administrator, sebab hambatan-hambatan itu memang diluar jangkauan wewenang kebijakan dari badan pelaksana. Hambatan-hambatan tersebut diantaranya mungkin bersifat fisik maupun politis.
- 2) Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumberdaya yang cukup memadai. Syarat kedua ini sebagian tumpang tindih dengan syarat pertama diatas, dalam pengertian bahwa kerap kali ia muncul diantara kendala-kendala yang bersifat eksternal. Kebijakan yang memiliki tingkat kelayakan fisik dan politis tertentu bisa saja tidak berhasil mencapai tujuan yang diinginkan karena menyangkut kendala waktu yang pendek dengan harapan yang terlalu tinggi.
- 3) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar memadai. Persyaratan ini mengikuti syarat item kedua artinya disatu pihak harus dijamin tidak ada kendala-kendala pada semua sumber-sumber yang diperlukan, dan dilain pihak, setiap tahapan proses implementasi perpaduan diantara sumber- sumber tersebut harus dapat disediakan.

¹⁹mam Machali, Ara Hidayat. 2016. The Handbook Of Education Managemen Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia. Jakarta: Kencana, hlm 35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dalam prakteknya implementasi program yang memerlukan perpaduan antara dana, tenaga kerja dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan program harus dapat disiapkan secara serentak, namun ternyata ada salah satu komponen tersebut mengalami kelambatan dalam penyediaannya sehingga berakibat program tersebut tertunda pelaksanaannya.

- 4) Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh suatu hubungan kausalitas yang andal. Kebijakan kadangkala tidak dapat diimplemetasikan secara efektif bukan lantaran ia telah diimplementasikan secara asal-asalan, tetapi kebijakan itu sendiri memang jelek. Penyebabnya karena kebijakan itu didasari oleh tingkat pemahaman yang tidak memadai mengenai persoalan yang akan ditanggulangi, sebab-sebab timbulnya masalah dan cara pemecahannya, atau peluang-peluang yang tersedia untuk mengatasi masalahnya, sifat permasalahannya dan apa yang diperlukan untuk memanfaatkan peluang-peluang tersebut.
- 5) Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya. Pada kebanyakan program pemerintah sesungguhnya teori yang mendasari kebijakan jauh lebih kompleks dari pada sekedar hubungan antara dua variabel yang memiliki hubungan kausalitas. Kebijakan-kebijakan yang memiliki hubungan sebab-akibat tergantung pada mata rantai yang amat panjang maka ia akan mudah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sekali mengalami keretakan, sebab semakin panjang mata rantai kausalitas, semakin besar hubungan timbal balik diantara mata rantai penghubungnya dan semakin kompleks implementasinya. Dengan kata lain semakin banyak hubungan dalam mata rantai, semakin besar pula resiko bahwa bebarapa diantaranya kelak terbukti amat lemah atau tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

- 6) Hubungan saling ketergantungan harus kecil. Implementasi yang sempurna menuntut adanya persyaratan bahwa hanya terdapat badan pelaksana tunggal dalam melaksanakan misi tidak tergantung badan-badan lain/instansi lainnya. Kalau ada ketergantungan dengan organisasi-organisasi ini haruslah pada tingkat yang minimal, baik dalam artian jumlah maupun kadar kepentingannya. Jika implementasi suatu program ternyata tidak hanya membutuhkan rangkaian tahapan dan jalinan hubungan tertentu, melainkan juga kesepakatan atau komitmen terhadap setiap tahapan diantara sejumlah aktor/pelaku yang terlibat, maka peluang bagi keberhasilan implementasi program, bahkan hasil akhir yang diharapkan kemungkinan akan semakin berkurang.
- 7) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan. Persyaratan ini mengharuskan adanya pemahaman yang menyeluruh mengenai kesepakatan terhadap tujuan yang akan dicapai dan dipertahankan selama proses implementasi. Tujuan itu harus dirumuskan dengan jelas, spesifik, mudah dipahami, dapat dikuantifikasikan, dan disepakati oleh seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi. Namun berbagai penelitian telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mengungkap bahwa dalam prakteknya tujuan yang akan dicapai dari program sukar diidentifikasi. Kemungkinan menimbulkan konflik yang tajam atau kebingungan, khususnya oleh kelompok profesional atau kelompok-kelompok lain yang terlibat dalam program lebih mementingkan tujuan mereka sendiri. Tujuan-tujuan resmi kerap kali tidak dipahami dengan baik, mungkin karena komunikasi dari atas ke bawah atau sebaliknya tidak berjalan dengan baik. Walaupun pada saat awal tujuan dipahami dan disepakati namun tidak ada jaminan kondisi ini dapat terpelihara selama pelaksanaan program, karena tujuan-tujuan itu cenderung mudah berubah, diperluas dan diselewengkan.

- 8) Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat. Syarat ini mengandung makna bahwa dalam menjalankan program menuju tercapainya tujuan-tujuan yang telah disepakati, masih dimungkinkan untuk merinci dan menyusun dalam urutan-urutan yang tepat seluruh tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap bagian yang terlibat. Kesulitan untuk mencapai kondisi implementasi yang sempurna masih terjadi dan tidak dapat dihindarkan. Untuk mengendalikan program dengan baik dapat dilakukan dengan teknologi seperti Network planning dan control.
- 9) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna. Syarat ini mengharuskan adanya komunikasi dan koordinasi yang sempurna diantara berbagai unsur atau badan yang terlibat dalam program. Hood (1976) dalam hubungan ini menyatakan bahwa guna mencapai implementasi yang sempurna diperlukan suatu sistem satuan administrasi tunggal sehingga tercipta koordinasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik. Pada kebanyakan organisasi yang memiliki ciri-ciri departemenisasi, profesionalisasi, dan bermacam kegiatan kelompok yang melindungi nilai-nilai dan kepentingan kelompok hampir tidak ada koordinasi yang sempurna. Komunikasi dan koordinasi memiliki peran yang sangat penting dalam proses implementasi karena data, saran dan perintah-perintah dapat dimengerti sesuai dengan apa yang dikehendaki.

- 10) Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. Hal ini menjelaskan bahwa harus ada ketundukan yang penuh dan tidak ada penolakan sama sekali terhadap perintah dalam sistem administrasinya. Persyaratan ini menandakan bahwa mereka yang memiliki wewenang, harus juga yang memiliki kekuasaan dan mampu menjamin adanya kepatuhan sikap secara menyeluruh dari pihak-pihak lain baik dalam organisasi maupun luar organisasi. Dalam kenyataan dimungkinkan adanya kompartemenisasi dan diantara badan yang satu dengan yang lain mungkin terdapat konflik kepentingan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut George C. Edwards III sebagai berikut²⁰:

- 1) Komunikasi

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

²⁰Dwi Megantoro, Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta), Jurnal Edisi Tahun Ke2015, hlm 7

dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga

Implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkannya.

Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan.

Jika para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Para implemetor kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





2) Sumberdaya

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personel yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan konservasi energi merupakan hal yang baru bagi mereka dimana dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai teknik-teknik kelistrikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung keputusan kepada peraturan pemerintah dan undang-undang. Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggungjawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien.

Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan pemerintah yang ada. Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk membelanjakan/mengatur keuangan, baik penyediaan uang, pengadaan staf, maupun pengadaan supervisor.

Fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan/program harus terpenuhi seperti kantor, peralatan, serta dana yang mencukupi. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan.

3) Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan ; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah Menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

4) Struktur Birokrasi

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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.

e. Kriteria Implementasi yang Baik

Adapun kriteria implementasi yang baik diantaranya :

- 1) Mudah tidaknya masalah dikendalikan yang berkenaan dengan indikator masalah teori dan teknis pelaksanaan, keragaman objek, dan perubahan seperti apa yang dikehendaki.
- 2) Kemampuan kebijakan untuk menstrukturkan proses implementasi dengan indikator kejelasan dan konsistensi tujuan, dipergunakannya teori kausal, ketepatan alokasi sumber dana, keterpaduan hirarkis di antara lembaga pelaksana, aturan pelaksana dari lembaga pelaksana, dan perekrutan pejabat pelaksana yang memiliki keterbukaan kepada pihak luar, variabel di luar kebijakan yang mempengaruhi proses implementasi yang berkenaan dengan indikator kondisi sosio-ekonomi dan teknologi, dukungan publi, sikap dan risorsis konstituen, dukungan pejabat yang lebih tinggi, serta komitmen dan kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana.
- 3) Tahapan dalam proses implementasi kebijakan dengan lima tahapan, yang terdiri dari: pertama, pemahaman dari lembaga/badan pelaksana dalam bentuk disusunnya kebijakan pelaksana. Kedua, kepatuhan objek. Ketiga,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil nyata. Keempat, penerimaan atas hasil nyata. Terakhir, kelima, tahapan yang mengarah pada revisi atas kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan, baik sebagian maupun keseluruhan kebijakan yang bersifat mendasar.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen menurut Effendy berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata kerja *to manage* yang bersinonim dengan kata *to hand* yang berarti mengurus, *to control* memeriksa dan *to guide* yang berarti memimpin. Jadi, apabila dilihat dari arti etimologi, manajemen berarti pengurusan, pengendalian, memimpin atau membimbing.

Pengertian manajemen secara terminologi sebagaimana dikemukakan oleh Taylor adalah *management, the art of management is defined as knowing exactly what you want to do, and then being that they do tersebut in the best and cheapest way*. Manajemen adalah seni yang ditentukan untuk mengetahui dengan sungguh-sungguh apa yang ingin kamu lakukan, dan mengawasi bahwa mereka mengerjakan sesuatu dengan sebaik- baiknya dan dengan cara yang semudah-mudahnya.

Manajemen dapat dikategorikan kedalam tiga kelompok yaitu manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia dan Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni (*art*). Manajemen sebagai suatu proses, melihat bagaimana cara orang untuk mencapai suatu tujuan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





telah direncanakan. Manajemen sebagai suatu kolektivitas atau kumpulan manusia yaitu merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan sebagai seni (*art*) ialah bagaimana aktivitas manajemen dihubungkan dengan prinsip-prinsip manajemen. Pengertian manajemen menurut *encyclopedia of the social science* yaitu suatu proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu dilaksanakan dan diawasi.²¹

Manajemen adalah suatu disiplin ilmu untuk mengetahui kemana arah yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang harus dijalankan, dan bagaimana memimpin para guru dan staf secara efektif tanpa adanya pemborosan dalam proses mengerjakannya²². Manajemen juga diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat diketahui bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang dimiliki oleh manusia dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya yang lain dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan melibatkan seluruh anggota secara aktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

²¹ Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2007), hlm 101.

²² *Ibid*, hlm 12.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

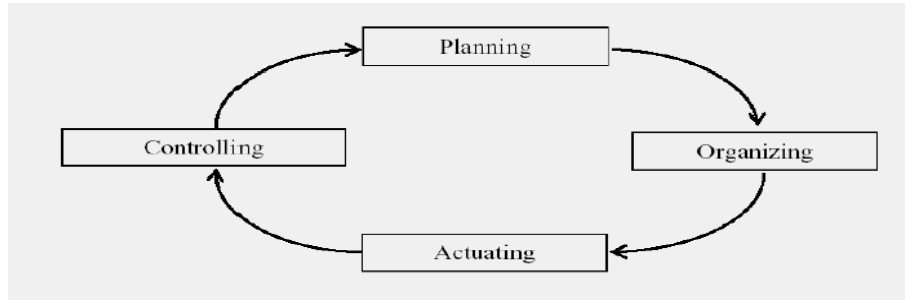
Pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut: (1) ada tujuan yang ingin dicapai; (2) sebagai perpaduan ilmu dan seni; (3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya; (4) ada dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam suatu organisasi; (5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; (6) mencakup beberapa fungsi; (7) merupakan alat untuk mencapai tujuan.²³

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Hal ini sesuai dengan pendapat George R. Terry yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mencakup kegiatan-kegiatan: Perencanaan (*planning*): *Budgeting, Programming, Decision Making, Forecasting*; Pengorganisasian (*organizing*): *Structuring, Assembling Resources, Staffing*; Penggerakan (*directing*): *Coordinating, Directing, Commanding, Motivating, Leading, Motivating*; dan Pengawasan (*controlling*): *Monitoring, Evaluating, Reporting* yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya²⁴.

Secara visual siklus proses kegiatan manajemen dapat digambarkan sebagai berikut:

²³Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara, 2006), hlm 46.

²⁴Sutopo, Hidayat, "*Manajemen Pendidikan*", (Malang : Program Pascasarjan Universitas Jegeri Malang, 2001), hlm 14.



Gambar 2.1 : Siklus Kegiatan Manajemen

b. Komponen Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan unsur-unsur manajemen terdiri dari *men*, *money*, *methods*, *materials*, *machines*, dan *market*. Keberadaan unsur-unsur manajemen tersebut jika dikelola dengan baik akan lebih berdaya guna, berhasil guna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal²⁵.

Kemudian timbul sebuah pertanyaan, siapakah yang mengatur dan mengelola unsur-unsur tersebut agar dapat diimplementasikan pada sebuah organisasi, misalnya lembaga Pendidikan. Jawabannya adalah pimpinan beserta jajarannya dalam hal ini jika yang dibicarakan adalah lembaga Pendidikan, berarti yang mengatur dan mengelola unsur-unsur manajemen yaitu pimpinan, pendidik, dan tenaga kependidikan. Berikut penjelasan unsur-unsur manajemen secara lebih detail :

1) Manusia (*Men*)

Manusia dalam eksistensinya sebagai obyek formal memang sangat beragam. Manusia yang satu berbeda dengan lainnya, baik dalam hal berpikir, tingkah laku, sikap, perasaan, maupun gerak-geriknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm 1.



Keragaman pribadi serta tingkah laku manusia sehingga ia menjadi salah satu unsur yang perlu dikelola dengan baik. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk memahami manusia lebih jauh ialah psikologi. Ahli psikologi berusaha mencari jawaban atas pertanyaan apakah perkembangan manusia itu tergantung pada faktor pembawaan ataukah faktor lingkungan. Dalam hal ini, ada tiga teori yang membahas masalah tersebut yaitu *nativisme*, *empirisme*, dan *konvergensi*.

Menurut aliran *nativisme* bahwa nasib anak sebagian besar berpusat pada pembawaanya, sementara pengaruh lingkungan hanya sedikit saja. Baik buruknya perkembangan anak sepenuhnya tergantung pada pembawaanya. Pendapat ini dipelopori oleh *Schoupenhauer* yang berpendapat bahwa Pendidikan tidak dapat mengubah sifat-sifat bawaan²⁶.

Pembawaan dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk bertumbuh dan berkembang bagi manusia menurut pola-pola, ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu, yang timbul saat masa konsepsi dan berlaku sepanjang hidup seseorang. Seperti kecenderungan untuk menjadi orang lincah, pendiam, dan sebagainya. Dikatakan sebagai kecenderungan karena pembawaan tersebut akan terjadiseperti apa adanya apabila kondisi memungkinkan.

²⁶ Baharuddin, *Psikologi Pendidikan: Refleksi Teoritis Terhadap Fenomena*, (Jogjakarta: Aruzz Media, 2007), hlm. 60.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Uang (*Money*)

Uang dalam ilmu ekonomi tradisional didefinisikan sebagai alat tukar yang dapat diterima secara umum. Alat tukar itu dapat berupa benda apapun yang dapat diterima oleh setiap orang di masyarakat dalam proses pertukaran barang dan jasa. Dalam ilmu ekonomi modern, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang-barang dan jasa-jasa serta kekayaan berharga lainnya serta untuk pembayaran hutang.

Beberapa ahli juga menyebutkan fungsi uang sebagai alat penunda pembayaran. Keberadaan uang menyediakan alternatif transaksi yang lebih mudah daripada barter yang lebih kompleks, tidak efisien, dan kurang cocok digunakan dalam sistem ekonomi modern karena kebutuhan orang yang memiliki keinginan yang sama untuk melakukan pertukaran dan juga kesulitan dalam penentuan nilai.

Uang yang beredar dalam masyarakat dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu uang kartal dan uang giral. Uang kartal adalah alat bayar yang sah dan wajib digunakan oleh masyarakat dalam melakukan transaksi jual beli sehari-hari. Sedangkan yang dimaksud dengan uang giral adalah uang yang dimiliki masyarakat dalam bentuk simpanan (*deposito*) yang dapat ditarik sesuai kebutuhan. Uang ini hanya beredar dikalangan tertentu saja, sehingga masyarakat mempunyai hak untuk menolak jika ia tidak mau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



barang atau jasa yang diberikan dibayar dengan uang ini. untuk menarik uang giral, orang menggunakan cek.

3) Metode (*Method*)

Metode berasal dari Bahasa Yunani *methodos* yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau bagaimana cara melakukan atau membuat sesuatu.

Menurut Umar Hamalik jika sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan.²⁷

Metode dalam ilmu manajemen bertumpu pada cara-cara ilmiah dalam menyelesaikan sesuatu. Cara ilmiah berarti kegiatan yang dilakukan didasarkan pada keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti cara-cara yang digunakan masuk akal, sehingga dapat diterima oleh nalar manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati dan terukur. Sistematis berarti cara-cara yang dilakukan dalam mengelola memiliki pola sebab akibat dan perencanaan yang logis.

²⁷ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara. hlm 65.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Mesin (*Mechine*)

Mesin merupakan alat bantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya mesin maka proses produksi atau kegiatan yang terkait dengan tujuan organisasi akan lebih efisien. Istilah mesin biasanya menunjuk kebagian yang bekerja Bersama untuk melakukan kerja. Biasanya alat-alat ini mengurangi intensitas kerja yang dilakukan. Mesin merupakan suatu fasilitas yang mutlak diperlukan perusahaan manufaktur dalam berproduksi. Dengan menggunakan mesin perusahaan dapat menekan tingkat kegagalan produk dan dapat meningkatkan standar kualitas serta dapat mencapai ketepatan waktu dalam menyelesaikan produknya sesuai dengan permintaan pelanggan dan penggunaan bahan baku akan lebih efisien karena dapat lebih terkontrol penggunaannya.

5) Pasar (*Market*)

Pasar adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, prosedur, hubungan social dan infrastruktur tempat usaha menjual barang, jasa, dan tenaga kerja untuk orang-orang dengan imbalan uang. Barang dan jasa yang dijual menggunakan alat pembayaran yang sah. Pasar bervariasi dalam ukuran, jangkauan, skala geografis, lokasi jenis dan berbagai komunitas manusia, serta jenis barang dan jasa yang diperdagangkan.

Dalam ilmu ekonomi arus utama, konsep pasar adalah setiap struktur yang memungkinkan pembeli dan penjual untuk menukar jenis barang, jasa dan informasi. Pertukaran barang atau jasa disebut transaksi. Pasar terdiri dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semua pembeli dan penjual yang keduanya memengaruhi harga pada barang yang diperdagangkan di pasar tersebut. Berdasarkan wujudnya pasar dibagi menjadi pasar konkret dan pasar abstrak. Pasar konkret adalah tempat pertemuan antara penjual dan pembeli yang dilakukan secara langsung. Adapun pasar abstrak adalah pasar yang lokasinya tidak dapat dilihat dengan kasat mata. Konsumen dan produsen tidak bertemu secara langsung, biasanya melalui internet, telepon, dan lain-lain²⁸.

c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen Sumber Daya Manusia menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders.²⁹

Manajemen Sumber Daya Manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

²⁸ *Opcit.*

²⁹ Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta ; Zahir Publishing, 2017), hlm 18.



Sedangkan Edy Sutrisno lebih spesifik mengatakan bahwa “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.³⁰

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Edy Sutrisno mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

³⁰ *Ibid* hlm 19.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

d) Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan komponen-komponen manajemen sumber daya manusia.

Edy Sutrisno mendefinisikan komponen manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut³¹ :

a) *Planning* (Perencanaan)

Planning atau perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. *Planning* atau perencanaan merupakan keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Perencanaan menurut Siagian merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan³².

Di dalam perencanaan ini dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan. Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sekolah

³¹Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta ; Zahir Publishing, 2017), hlm 20.

³² Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara, 2006), hlm 49.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai *top management* di sekolah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, guru dan kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan³³.

Dengan demikian dapat disimpulkan perencanaan (*planning*) merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam perencanaan ini dirumuskan dan ditetapkan seluruh aktivitas lembaga yang menyangkut apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, di mana dikerjakan, kapan akan dikerjakan, siapa yang mengerjakan dan bagaimana hal tersebut dikerjakan.

Kegiatan yang dilakukan dalam perencanaan dapat meliputi penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Kepala sekolah sebagai top manajemen di lembaga pendidikan Sekolah mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, baik dalam bidang program pembelajaran dan kurikulum, kepegawaian, kesiswaan, keuangan maupun perlengkapan.

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

³³Mulyadi, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak, 2016, hlm 9.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Terry dalam Silalahi, pengorganisasian adalah pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan di antara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya³⁴.

Pengorganisasian merupakan salah satu komponen manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah. Fungsi ini perlu dilakukan untuk mewujudkan struktur organisasi sekolah, uraian tugas tiap bidang, wewenang dan tanggung jawab menjadi lebih jelas, dan penentuan sumber daya manusia dan materil yang diperlukan. Menurut Robbins bahwa kegiatan yang dilakukan dalam pengorganisasian mencakup (1) menetapkan tugas yang harus dikerjakan; (2) siapa yang mengerjakan; (3) bagaimana tugas itu dikelompokkan; (4) siapa melapor ke siapa; (5) di mana keputusan itu harus diambil³⁵.

Wujud dari pelaksanaan organizing ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

c) *Actuating* (Penggerakan atau Pengembangan)

Penggerakan atau pengembangan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai serta merupakan proses peningkatan keterampilan teknis,

³⁴Silalahi dan Ulbert, *Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*. (Bandung: Inar Baru Algensindo, 2002), hlm 170.

³⁵Siagian, Sondang P, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Sunung Agung, 2002), hlm 87.

teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, yang bertujuan agar pegawai mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Actuating adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi³⁶.

Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating*. Karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerak dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.³⁷

Masalah penggerak pada dasarnya berkaitan erat dengan unsur manusia sehingga keberhasilannya juga ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam berhubungan dengan para guru dan karyawannya. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi, daya kreasi

³⁶ Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara, 2006), hlm 51.

³⁷ Prayitno, *Bimbingan dan Penyuluhan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), hlm.79-80.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



serta inisiatif yang tinggi dan mampu mendorong semangat dari para guru/karyawannya. Dengan demikian dapat disimpulkan penggerakan (*actuating*), adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Masalah penggerakan pada dasarnya berkaitan erat dengan unsur manusia sehingga keberhasilannya juga ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam berhubungan dengan para guru dan karyawannya. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi, daya kreasi serta inisiatif yang tinggi dan mampu mendorong semangat dari para guru/ karyawannya.

d) *Controlling dan Evaluating*

Controlling (pengawasan) dan *evaluating* (evaluasi) merupakan kegiatan mengendalikan atau mengawasi pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana organisasi.

Pengawasan dan evaluasi dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan kerja sama antara guru, kepala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





sekolah, konselor, supervisor, dan petugas sekolah lainnya dalam institusi satuan pendidikan³⁸.

Menurut Efendy evaluasi adalah tahap terakhir setelah tahap-tahap penelitian, perencanaan dan penggiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dalam beberapa hal, evaluasi memiliki karakteristik pengukuran dan penilaian, apakah kuantitatif atau kualitatif. Evaluasi dalam hal ini diartikan sebagai suatu pengukuran (*measurement*) atau penilaian (*evaluation*) terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh organisasi yang biasa dilakukan pada pertengahan, akhir bulan atau tahun. Terdapat suatu perbedaan antara pengukuran dan penilaian dalam suatu obyek dilakukan dalam suatu evaluasi³⁹.

Pada dasarnya ada tiga langkah yang perlu ditempuh dalam melaksanakan pengawasan, yaitu (1) menetapkan alat ukur atau standar, (2) mengadakan penilaian atau evaluasi, dan (3) mengadakan tindakan perbaikan atau koreksi dan tindak lanjut. Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, menilai proses dan hasil kegiatan dan sekaligus melakukan tindakan perbaikan.

Pengukuran (*measurement*) adalah membandingkan sesuatu dengan satu ukuran, dan pengukuran ini bersifat kuantitatif. Sedangkan penilaian (*evaluation*) adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan

³⁸Abdul Hadis, Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung. Alfabeta. 2014). Hlm.67.

³⁹*Opcit*, hlm.56.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ukuran baik buruk, dan penilaian bersifat kualitatif. Mengadakan penilaian meliputi dua langkah tersebut, yaitu mengukur dan menilai.

Adapun unsur-unsur pokok dalam suatu evaluasi yaitu adanya obyek yang mau dievaluasi, adanya tujuan pelaksanaan evaluasi, adanya alat pengukuran (standar pengukuran/perbandingan), adanya hasil evaluasi apakah bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Kualitatif artinya adalah hasil tersebut tidak bisa diukur secara statistik, melainkan diukur melalui pengalaman dan perbandingan nyata. Sedangkan kuantitatif maksudnya adalah hasil dalam suatu pelaksanaan evaluasi dapat diukur berdasarkan angka-angka atau statistik⁴⁰.

Pemaparan di atas, diketahui tujuan dan fungsi dari evaluasi ialah untuk mengetahui implikasi suatu lembaga pendidikan terhadap publik dalam berbagai hal. Sedangkan fungsi dari evaluasi di berbagai lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan umum yaitu evaluasi berfungsi selektif, evaluasi berfungsi diagnostik dan evaluasi berfungsi sebagai pengukuran keberhasilan⁴¹. Dengan demikian dapat disimpulkan pengawasan (*controlling*) dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan data

⁴⁰ Siswanto, HB, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara, 2006), hlm.59.

⁴¹ Abdul Hadis. Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung. Alfabeta. 2014), hlm.72.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang penyelenggaraan kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, supervisor, dan petugas madrasah lainnya dalam institusi satuan pendidikan.

Komponen manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/ manajer sumberdaya manusia.

e) **Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Beberapa organisasi mengalami kesulitan dalam memahami dan menerapkan pendekatan manajemen SDM dengan pendekatan holistik, seperti pendekatan manajemen SDM yang terintegrasi cenderung semakin menjadi pilihan di masa depan, termasuk untuk organisasi publik.

Proses pembuatan kebijakan manajemen SDM tidak terlepas dari pengaruh disekitarnya. Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1) Lingkungan Eksternal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

- a) Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.
- b) Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.
- c) Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.
- d) Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, “pembajakan” manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.
- e) Keputusan-keputusan Organisasional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

- 1) Rencana stratejik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.
 - 2) Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana stratejik menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.
 - 3) *Forecast* penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.
 - 4) Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.
 - 5) Dan reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.
- f) Faktor-faktor Persediaan Karyawan
- Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





f) Kriteria Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia

Speksifikasi atau kreteria guru yang mampu melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, pemerintah telah menetapkan standar kompetensi minimal yang harus dimiliki guru. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang dinyatakan bahwa⁴²:

- 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 dibuktikan 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: a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; dan d. Kompetensi sosial.

Pesatnya pembangunan dan kemajuan teknologi menuntut manusia untuk mampu bersaing dengan yang lain, mereka yang mampu bersaing dalam pesatnya pembangunan dan kemajuan teknologi adalah manusia yang mampu melihat masa depan dan sadar akan perubahan (*sense of change*). Kualitas sumber daya

⁴² Departemen Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, (Jakarta: Pustaka Grafika, 2006), hlm. 108.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



manusia menjadi faktor determinan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa.

Berangkat dari sini maka suatu negara yang ingin maju harus mengembangkan kualitas sumber daya manusianya, ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas berperan aktif dalam mengantarkan kemajuan bagi bangsanya. Menurut A.R., Tilaar, bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang unggul, sadar akan identitasnya, serta sadar akan wawasan nusantara⁴³.

Untuk memahami lebih jauh tentang kompetensi yang harus dimiliki guru, sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah tersebut, berikut ini penjelasan masing-masing kompetensi guru dalam pembelajaran.

1) Kompetensi Akademik

Guru di lembaga pendidikan dasar dan menengah sudah harus memiliki ijazah Sarjana Pendidikan (S1) dengan program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diasuhnya. Disamping itu, kompetensi akademik juga ditunjukkan dengan adanya kemampuan sebagai berikut:

- a) Dapat membantu peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya
- b) Tepat dalam memilih pendekatan, metode, dan teknik yang relevan dengan perkembangan fisik dan psikis peserta didik.

⁴³ A. R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*, (Magelang: Tera Indonesia: 1999), cet. 2, hlm. 199.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- c) Mampu membuat perencanaan yang baik dan melaksanakannya dalam pembelajaran matematika
- d) Mahir dalam pengelolaan kelas sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang diterapkannya.
- e) Tepat dalam membuat asesmen pembelajaran sekaligus bisa menerima hasil refleksi pembelajaran untuk melaksanakan program tindak lanjut.
- f) Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam ruang lingkup akademik, baik secara lisan maupun tulisan

2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik maksudnya adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal, sebagai berikut:

- a) Pemahaman Wawasan / Landasan Kependidikan
- b) Pemahaman Terhadap Peserta Didik
- c) Pengembangan Kurikulum/Silabus
- d) Rancangan pembelajaran
- e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f) Evaluasi Hasil Belajar (EHB)
 - g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
 - h) Memberikan motivasi
- 3) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian merupakan kompetensi yang harus dimiliki guru, berkaitan dengan sikap dan performen yang ditampilkannya terutama ketika berinteraksi dengan peserta didik dan juga dengan masyarakat luas, karena posisi guru yang menjadi figur atau tauladan bagi siswanya, maka kompetensi kepribadian ini sangat penting untuk menunjang kegiatan pembelajaran yang mencapai tujuan pembelajaran.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Dalam stándar nasional pendidikan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik.

Kompetensi kepribadian memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mengembangkan sumber daya manusia (SDM) serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

5) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi, pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Adapun ruang lingkup kompetensi profesional sebagai berikut:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, dan sosiologis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik

Guru yang memenuhi kompetensi di atas mutlak diperlukan, terutama ketika menghadapi tuntutan-tuntutan pembelajaran demokratis karena tuntutan tersebut merefleksikan suatu kebutuhan yang semakin kompleks yang berasal dari siswa; tidak sekedar kemampuan guru menguasai pelajaran semata tetapi juga kemampuan lainnya yang bersifat psikis, strategis dan produktif. Tuntutan demikian ini hanya bisa dijawab oleh guru yang profesional.

Sudarwan Danim menegaskan bahwa tuntutan kehadiran guru yang kompeten tidak pernah surut, karena dalam latar proses kemanusiaan dan pemanusiaan, ia hadir sebagai subjek paling diandalkan. Dengan adanya persyaratan kompetensi guru ini, perlu adanya paradigma baru untuk melahirkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profil guru Indonesia yaitu; (1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang; (2) penguasaan ilmu yang kuat; (3) keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi; dan (4) pengembangan profesi secara berkesinambungan. Keempat aspek tersebut merupakan satu kesatuan utuh yang tidak dapat dipisahkan dan ditambah dengan usaha lain yang ikut mempengaruhi perkembangan profesi guru yang profesional.

Kualifikasi sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya adalah sumber daya manusia yang produktif, dan memiliki semangat untuk maju dan tidak statis. Manusia yang tidak memiliki produktifitas dan tetap statis maka manusia tersebut tidak akan membawa perkembangan dan kemajuan, oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki pandangan masa depanlah yang akan unggul menghadapi kehidupan.

Banyak faktor yang terkait dalam membuat manusia itu menjadi optimal dalam kehidupan bersama, oleh karena itu kualifikasi sumber daya manusia yang unggul (yang berkualitas) terkait dengan banyak faktor. Dalam hal ini, Djohar menggunakan istilah dengan sumber daya manusia modern, dan memberi batasan tentang faktor-faktor tersebut yaitu⁴⁴ :

- a) Bebas dari kebodohan dan kemiskinan
- b) Mencerminkan manusia modern yang berbudaya
- c) Memiliki motivasi untuk maju

⁴⁴Djohar, "Profil Religiusitas Sosial dalam Pendidikan Islam", dalam Abdul Munir Mulkan, Religiusitas IPTEK, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset, 1998), hlm. 31-32.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Memiliki potensi sebagai subjek pembangun
- e) Memiliki paradigma hidup perspektif
- f) Memiliki individu belajar
- g) Memiliki keahlian jelas
- h) Memiliki etos kerja dan disiplin tinggi
- i) Memiliki budaya kerja tuntas
- j) Memiliki komitmen kebersamaan tinggi

Kesepuluh faktor di atas merupakan kualifikasi dari sumber daya manusia yang berkualitas, dari faktor-faktor di atas ada kaitannya dengan pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Bebas dari kebodohan dan kemiskinan akan menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kemiskinan secara alamiah diakibatkan oleh sedikitnya potensi alam dan manusia yang rendah, dalam hal ini manusia yang rendah akan pengetahuan dan sumber dayanya. Sedangkan kebodohan akan menjadikan seseorang tidak mempunyai suatu pengetahuan, sedangkan dalam kondisi yang serba modern ini manusia dituntut untuk dapat menguasai alih teknologi. Sedangkan cerminan manusia modern juga dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia modern akan menghasilkan suatu kreatifitas dalam hidupnya. Dikatakan memiliki kreatifitas karena manusia modern lebih berpandangan ke masa depan.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sahrin Harahap bahwa ciri masyarakat (manusia) modern adalah:

- 1) Berorientasi masa depan



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Percaya pada diri sendiri
- 3) Gaya hidup kreatif
- 4) Kekuatan ilmu dan teknologi berpengaruh kuat
- 5) Masyarakat dinamis, suka menciptakan dan menyebarkan informasi, selalu berusaha menciptakan inovasi
- 6) Usaha hidup dengan longterm planning
- 7) Formal control yang kuat.
- 8) Manusia modern yang ditandai dengan kreatifitas, memiliki tingginya motivasi untuk berprestasi yang dapat diwujudkan dalam perbuatan kerja keras dengan kata lain mempunyai etos kerja yang tinggi. Islam juga memandang etos kerja sebagai suatu yang sangat sentral untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini berdasarkan perintah al-Qur'an untuk bekerja. Sebagaimana Allah swt berfirman dalam surat al-Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

10. Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Ayat di atas menjelaskan suatu perintah untuk bekerja keras, akan tetapi dalam bekerja keras bukannya melupakan tugas sebagai hamba Allah swt, Al-Qur'an memerintahkan bekerja setelah melaksanakan kewajiban shalat yang merupakan kewajiban bagi seorang hamba Allah swt. Dengan bekerja keras dan tertanam etos kerja yang tinggi serta dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan akan mengekspresikan suatu niat yang tulus, sehingga dari sini kerja keras



tersebut menumbuhkan suatu amal shaleh yang nantinya akan merubah menjadi amalan ibadah, dan manusia tersebut tidak akan berkecimpung dalam keterbelakangan.

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menjadikan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan yang lain dan mampu memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Al-Qur'an telah memberi penekanan utama untuk bekerja, karena potensi alam dan segala bentuk kekayaan yang ada di bumi ini merupakan anugerah yang Allah swt berikan untuk makhluk-Nya agar dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Adanya keharusan untuk bekerja di dalam Al-Qur'an dan sebagai kualifikasi dari sumber daya manusia yang berkualitas, Ini menunjukkan bahwa bekerja yang tidak terlepas dengan adanya suatu pekerjaan. Bahwa pekerjaan mempunyai peran dan juga hal yang sangat urgen bagi individu dalam menjalani kehidupannya.

Ada beberapa hal sehingga pekerjaan sangat begitu penting bagi individu yaitu adanya pemikiran tentang pertukaran manfaat, pekerjaan merupakan salah satu pranata social, pekerjaan menciptakan posisi atau strata tertentu yang layak bagi individu dalam masyarakat, ada sisi tertentu dalam bekerja yang secara sosial bermakna khusus bagi individu.

Pertukaran manfaat dalam pekerjaan berbentuk suatu imbalan dimana individu yang telah bekerja akan mendapatkan pengalaman khusus baik dari segi materi ataupun non materi. Pekerjaan juga akan memberikan kesempatan kepada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja untuk bertemu dengan orang lain, sehingga pekerjaan merupakan salah satu pranata sosial. Pekerjaan yang berbeda akan membedakan posisi orang yang bekerja, sehingga pekerjaan juga akan menciptakan posisi tertentu. Karena begitu urgennya suatu pekerjaan bagi manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menjadikan sumber dayanya berkualitas. Kaitannya dengan etos kerja, disiplin juga merupakan kualifikasi sumber daya manusia yang berkualitas, disiplin disini berarti disiplin bekerja. Dengan demikian disiplin pula dalam menggunakan waktunya untuk bekerja, sehingga pemanfaatan waktu yang produktif merupakan kualifikasi sumber daya manusia.

Berdasarkan tinjauan di atas, maka kualifikasi sumber daya manusia yang berkualitas memiliki berbagai karakteristik yang kompleks, yang tidak dapat diperoleh secara spontan tetapi dapat diperoleh melalui pembudayaan dan pendidikan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kecakapan atau kemahiran yang dimiliki oleh pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang dimaksud adalah keterampilan seseorang menyangkut seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh tenaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





pendidik dalam melaksanakan tugasnya⁴⁵

Menurut Charles kompetensi adalah “*competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*”. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁴⁶

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru, dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Menurut Stephan Robbin, kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.⁴⁷

Dari beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Seseorang harus mempunyai kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan (skill) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan tujuan agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya.

Artinya bahwa, kompetensi yang dimiliki oleh seseorang menjadi ciri dasar individu tersebut yang dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang

⁴⁵ *Ibid*, hlm 10.

⁴⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm 79.

⁴⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 10.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektif. Dari penjelasan di atas Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.⁴⁸

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan⁴⁹.

b. Komponen Kompetensi

Kunci yang harus dimiliki oleh setiap pengajar adalah kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat ilmu serta ketrampilan mengajar guru di dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang guru sehingga tujuan dari

⁴⁸ *Ibid*, hlm 98.

⁴⁹ Umar Tirtaraharja dan S. L. La sulo, *Pengantar pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 129.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan bisa dicapai dengan baik.⁵⁰

Kompetensi guru adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Menurut Suparlan standar kompetensi guru dipilah ke dalam tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik.

Komponen profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Ada beberapa pandangan mengenai kompetensi profesional, diantaranya :

1) Penguasaan Bahan Bidang Studi

Kompetensi pertama yang harus dimiliki seorang guru adalah penguasaan bahan bidang studi. Penguasaan ini menjadi landasan pokok untuk keterampilan mengajar.⁵¹

2) Pengelolaan Program Belajar Mengajar

Kemampuan mengelola program belajar mengajar mencakup kemampuan merumuskan tujuan instruksional, kemampuan mengenal dan menggunakan metode mengajar, kemampuan memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, kemampuan melaksanakan program

⁵⁰ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syari’ah Kantor cabang Kediri*”, Kediri :Tesis IAIN Tulungagung, Tesis tidak diterbitkan, 2014, hlm 15.

⁵¹ Teguh Triwanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara,2014), hlm.23-24.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

belajar mengajar, kemampuan mengenal potensi peserta didik, serta kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial.

3) Pengelolaan Kelas

Kemampuan ini menggambarkan keterampilan guru dalam merancang, menata, dan mengatur sumber-sumber belajar, agar tercapai suasana pengajaran yang efektif dan efisien.

4) Pengelolaan dan Penggunaan Media Serta Sumber Belajar

Kemampuan ini pada dasarnya merupakan kemampuan menciptakan kondisi belajar yang merangsang agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien⁵²

5) Penguasaan Landasan-landasan Kependidikan

Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan berkaitan dengan kegiatan sebagai berikut; pertama, mempelajari konsep dan masalah pendidikan dan pengajaran dengan sudut tinjauan sosiologi, filosofis, historis dan psikologis. Kedua, mengenal fungsi sekolah sebagai lembaga sosial yang secara potensial dapat memajukan masyarakat dalam arti luas serta pengaruh timbal balik antar sekolah dan masyarakat dan mengenal karakteristik peserta didik baik secara fisik maupun psikologis.

6) Mampu Menilai Prestasi Belajar Mengajar

Kemampuan menilai prestasi belajar mengajar perlu dimiliki oleh guru. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan mengukur perubahan

⁵² *Ibid*, hlm 24.

perilaku peserta didik dan kemampuan mengukur dirinya dalam mengajar dan dalam membuat program.

7) Memahami Prinsip-prinsip Pengelolaan Lembaga dan Program Pendidikan di Sekolah

Disamping melaksanakan proses belajar mengajar, guru diharapkan mampu membantu kepala sekolah dalam menghadapi berbagai kegiatan pendidikan lainnya yang digariskan dalam kurikulum, guru perlu memahami pula prinsip-prinsip dasar tentang organisasi dan pengelolaan sekolah, bimbingan dan penyuluhan termasuk bimbingan karier, program kokurikuler dan ekstrakurikuler, perpustakaan sekolah serta hal-hal yang terkait.

8) Menguasai Metode Berpikir

Metode dan pendekatan setiap bidang studi berbeda-beda. Untuk itu guru haruslah menguasai metode berpikir ilmiah secara umum.

9) Meningkatkan Kemampuan dan Menjalankan Misi Profesional

Ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang, untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru harus terus menerus mengembangkan dirinya agar wawasannya menjadi luas sehingga dapat mengikuti perubahan dan perkembangan profesinya yang didasari oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

10) Terampil Memberikan Bantuan dan Bimbingan Kepada Peserta Didik

Bantuan dan bimbingan kepada peserta didik sangat diperlukan agar peserta didik dapat mengembangkan kemampuannya melalui proses belajar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





mengajar di kelas. Untuk itu, guru perlu memahami berbagai teknik bimbingan belajar dan dapat memilihnya dengan tepat untuk membantu para peserta didik.

11) Memiliki Wawasan Tentang Penelitian Pendidikan

Guru perlu mengikuti perkembangan yang terjadi dalam dunia pendidikan dan pengajaran, terutama hal-hal yang menyangkut pelaksanaan tugas-tugas pokoknya di sekolah. Setiap guru perlu memiliki kemampuan untuk memahami hasil-hasil penelitian itu dengan tepat sehingga mereka perlu memiliki wawasan yang memadai tentang prinsip-prinsip dasar dan cara-cara melaksanakan penelitian pendidikan.

Selain komponen di atas, adapun standar kompetensi guru sebagaimana yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional meliputi 3 (tiga) komponen. Komponen meliputi:⁵³

- a. Komponen Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran dan Wawasan Kependidikan;

Kompetensi ini merupakan perpaduan antara kompetensi profesional dan pedagogik. Kompetensi pengelolaan pembelajaran artinya adalah kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, menilai hasil belajar, dan melakukan tindak lanjut terhadap hasil penilaian hasil belajar siswa.

⁵³ 21Helmawati, *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis*, Cet-1, (Bandung:Rosda Karya, 2014), hlm. 23.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kompetensi pengelolaan pembelajaran diperoleh dari kompetensi guru dalam menguasai wawasan kependidikan. Wawasan kependidikan yang harus dikuasai guru meliputi: Penguasaan landasan kependidikan, yang meliputi ilmu-ilmu dan ketrampilan pendidikan pendidikan. Pemahaman terhadap kebijakan pendidikan, yaitu berbagai aturan dan kebijakan pendidikan baik yang ditetapkan oleh pemerintah maupun kebijakan yang diambil oleh sekolah. Pemahaman terhadap tingkat perkembangan siswa yang didasarkan atas konsep-konsep psikologi. Pemahaman terhadap pendekatan pembelajaran sesuai materi pembelajaran, yang berarti pula ketrampilan dalam menerapkan konsep-konsep didaktik-metodik. Guru terampil menerapkan pendekatan-pendekatan pembelajaran yang memungkinkan pembelajaran berlangsung efektif, dalam arti siswa berhasil mencapai kompetensi yang ditetapkan, dan ketrampilan memanfaatkan berbagai kemajuan teknologi dalam pembelajaran.

b. Komponen Kompetensi Akademik/Vokasional sesuai materi pembelajaran;

Kompetensi ini pada dasarnya merupakan bagian dari kompetensi profesi. Penguasaan kompetensi ini ditandai dengan penguasaan materi pembelajaran secara optimal oleh guru, baik secara teoretik maupun praktik.

c. Komponen Pengembangan Profesi.

Kompetensi ini menunjuk pada kemampuan guru dalam mengembangkan diri sesuai bidang profesinya. Guru merupakan profesi ganda, yaitu sebagai ilmuwan sekaligus praktisi. Sebagai praktisi, guru jelas dituntut mampu melaksanakan pembelajaran yang efektif. Sedangkan sebagai ilmuwan guru dituntut mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



melakukan kegiatan-kegiatan ilmiah, melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah, mempublikasikan hasil karyanya, menjadi prasaran seminar dan pelatihan serta menulis buku dan bahan ajar sendiri.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Proses belajar-mengajar merupakan suatu proses saling berinteraksi antara guru dan siswa, secara sengaja atau tidak sengaja masing-masing pihak berada dalam suasana belajar. Dari proses belajar mengajar ini akan diperoleh suatu hasil, yang disebut hasil belajar. Di dalam proses belajar-mengajar, seorang guru dituntut untuk mempunyai kompetensi, baik dalam hal pengetahuan, kemampuan, sikap dan tata nilai serta sifat-sifat pribadi, agar proses itu dapat berlangsung dengan efektif dan efisien.

Masalah kompetensi tidak semua guru dapat menguasainya dengan baik. guru yang sudah profesional dan berpengalaman pun belum tentu dapat mengaplikasikan dengan baik dalam proses belajar mengajar. Namun, penguasaan yang baik belum tentu dapat melaksanakan ke dalam proses interaksi belajar mengajar yang baik pula, tapi harus melihat dulu situasi dan kondisi yang ada. maka dari itu Djamarah mengatakan bahwa “kompetensi guru tidak dapat berdiri sendiri, tetapi ada faktor lain yang mempengaruhinya.” Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru antara lain:⁵⁴

1) Latar Belakang Pendidikan

⁵⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Pustaka Setia, 2006), hlm

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Latar belakang pendidikan merupakan pendidikan yang telah ditempuh seseorang. Latar belakang pendidikan ini meliputi pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Seorang guru harus menempuh pendidikan formal ini sampai pada pendidikan tinggi.

Kesesuaian antara latar belakang pendidikan yang ditempuh guru dengan bidang tugasnya akan mempengaruhi kompetensi guru itu sendiri. Guru dengan latar belakang pendidikan keguruan akan lebih berkompeten dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru, karena telah memiliki bekal teori sebagai pendukung pengabdinnya, selain itu juga lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah. Hal ini sebagaimana disebutkan oleh Danim dalam bukunya “Seorang guru dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu latar belakang pendidikan dan penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas bimbingan dan lain-lain”.

Dengan demikian, seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Guru yang mengajar di SMP atau sederajat, harus berpendidikan minimal (S1) serta memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pendidikan non formal yang pernah ditempuh guru juga akan berpengaruh terhadap kompetensinya. Pendidikan non formal ini meliputi kursus-kursus dan pelatihan-pelatihan, tentunya akan lebih profesional dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu mengajar. Terlebih dalam era globalisasi yang disertai dengan kemajuan IPTEK. Kemajuan IPTEK ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, kemampuan guru terhadap materi/bahan ajar juga harus diikuti penguasaan teknologi dan informasi seperti komputer, internet dan lain-lain.⁵⁵

2) Pengalaman Mengajar

Pengalaman adalah guru yang terbaik, tidak mengarah dan sesuatu yang mengandung kekuatan. Pengalaman bagi seorang guru sangatlah berharga. dikarenakan pengalaman mengajar tidak pernah ditemukan semua dilembaga pendidikan formal. Pengalaman teoritis tidak selamanya menjamin keberhasilan seorang guru dalam mengajar bila tidak didasari dengan pengalaman. Mengajar bukan sekedar ilmu, teknologi dan seni belaka, tetapi mengajar sebagai suatu keterampilan.

Mengajar sebagai suatu keterampilan merupakan aktivitas dari ilmu pengetahuan teoritis ke dalam interaksi belajar mengajar. Keterampilan mengajar banyak macamnya dan hal itu yang perlu dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan interaksi belajar-mengajar secara efektif dan

⁵⁵ 23Ibid, hlm 115.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efisien. Ilmu pengetahuan teoritis yang dikuasai oleh guru akan lebih baik bila dilengkapi dengan pengalaman mengajar. Perpaduan kedua pengalaman itu akan melahirkan figur guru yang profesional. Profil guru yang ideal adalah guru yang mengabdikan dirinya berdasarkan tuntutan hati nuraninya dan bekerjasama dengan anak didiknya dalam kebaikan.

Dengan adanya kedua faktor tersebut, maka seorang guru akan mampu menjadi pendidik yang berkompentensi yang baik demi tercapai prestasi belajar yang baik dan untuk memberi rangsangan pada anak didik, agar memacu prestasinya yang lebih tinggi lagi. Sebagai tambahan mengenai pengalaman mengajar, Djamarah dalam bukunya menyatakan bahwa: guru yang baru pertama kali menerjunkan diri mengajar di depan kelas biasanya menunjukkan sikap yang agak kaku dan terkadang bingung untuk mengeluarkan kata-kata apa yang tepat untuk memulai pembicaraan. Keadaan seperti itu terkadang mendatangkan trauma dalam dirinya. Keringat keluar membasahi sekujur tubuh karena kurang terbiasa berhadapan dengan anak didik di depan kelas. Hal ini kurang menguntungkan, karena bisa jadi bahan yang telah dikuasai hilang dari ingatan. Akhirnya, sukar menguasai keadaan kelas.

Pengalaman mengajar sangat mempengaruhi kompetensi mengajar guru. Sebab pengalaman secara teoritis yang diterima di jenjang pendidikan profesi, tidak selamanya menjamin keberhasilan guru dalam mengajar, apabila tidak ditunjang dengan pengalaman interaksi langsung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dengan lingkungan belajar atau interaksi langsung dengan siswa. Kemampuan guru dalam menjelaskan pelajaran merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam proses pendidikan, sebab dengan kemampuan tersebut, siswa dapat memahami dengan jelas yang dikemukakan oleh gurunya selama proses belajar mengajar.

Meskipun kemampuan guru dalam menjelaskan pelajaran tidak akan berarti apabila dipandang terpisah dari komponen-komponen lain, dengan pengertian bahwa kemampuan guru dalam menjelaskan pelajaran baru dianggap penting dalam hubungannya dengan satu komponen pendidikan lainnya, seperti tujuan, materi, evaluasi, alat-alat bantu mengajar, situasi dan lain-lain. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kompetensi guru yaitu:⁵⁶

3) Fasilitas Pendukung Pembelajaran

Fasilitas adalah "kelengkapan yang menunjang belajar anak didik di sekolah". Fasilitas berfungsi sebagai alat bantu pengajaran, sebagai alat peraga, sebagai sumber belajar adalah sisi lain dari peranannya yang tidak pernah guru lupakan. Jadi, kelengkapan fasilitas atau sarana dan prasarana pengajaran merupakan faktor terpenting dalam menunjang kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran, jika fasilitas atau sarana penunjang pengajaran kurang memadai tentunya mengakibatkan

⁵⁶ Muzayyin Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 13.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



terganggunya proses belajar mengajar, sehingga tujuan pembelajaran yang hendak dicapai tidak begitu maksimal.

Fasilitas atau sarana dan prasarana sangat mempengaruhi proses belajar mengajar, misalnya, tidak adanya laboratorium praktek IPA, akan kurang mendukung penggunaan metode eksperimen. Sumber belajar merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan pembelajaran, “Sering kita temukan dalam proses pembelajaran di kelas bahwa pendidik sebagai sumber pembelajaran satu-satunya. Padahal seharusnya peserta didik diberi kesempatan untuk berperan sebagai sumber pembelajaran dalam proses pembelajaran,”

Kemampuan guru dalam menerapkan suatu metode mengajar akan terlihat jika faktor fasilitas lengkap dan mendukung sebagaimana sesuai dengan tujuan pengajaran. Cara guru mengajar dengan baik dalam penggunaan fasilitas belajar adalah untuk merangsang alam pemikiran bawah sadar siswa supaya timbulnya kesadaran yang tinggi secara intrinsik dan mendorong diri untuk meraih kesuksesan yang sesuai dengan kepentingan siswa dan telah berpikir mereka dalam membangkitkan daya efektif mereka yang mendalam.

4) Keadaan Kesehatan Guru

Kesehatan sangat mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Madjid mengatakan bahwa “seorang guru harus mempunyai tubuh yang sehat. Sehat dalam arti tidak sakit dan sehat dalam arti kuat, mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



cukup sempurna energi.” Kalau kesehatan jasmani guru terganggu, misalnya badan merasa loyo, sakit dan sebagainya, maka kesehatan rohaninya akan terganggu, misalnya semangat kerja akan berkurang. Kalau guru itu rohaninya sehat, maka kemungkinan besar jasmaninya pun sehat, begitu pula sebaliknya. Maka dengan adanya jasmani dan rohani yang sehat, akan muncul pribadi yang utama yang dapat membantu melancarkan proses belajar mengajar.

5) Keadaan Ekonomi atau Tingkat Kesejahteraan Guru

Keadaan ekonomi seorang guru sangat berpengaruh terhadap kompetensi mengajarnya, “seorang guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih percaya diri, merasa lebih aman dalam bekerja maupun kontak- kontak sosial lainnya.” Sebaliknya jika guru tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena diakibatkan gaji guru yang di bawah rata-rata, terlalu banyak potongan, kurang terpenuhi kebutuhan lainnya, akan menimbulkan guru tersebut mencari pekerjaantambahan di luar jam sekolah.

Kalau kondisi ini terus terjadi, maka akan mengakibatkan berkurangnya efektifitas sebagai guru. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Mukhtar dan Iskandar, biaya yang harus disediakan oleh guru untuk melengkapi kebutuhan hidup dan perlengkapan belajar anak tidak sedikit dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kompetensi guru. Jadi, beban mereka untuk menyediakan biaya sekolah anaknya bertumpuk- tumpuk.

Masyarakat Indonesia yang sebagian besar terdiri atas golongan yang berpenghasilan rendah anggota keluarga/anak-anak banyak, sebagian besar penghasilan dipergunakan untuk mencukupi kebutuhan konsumsi. Masyarakat yang berpenghasilan rendah memang kecenderungan berkonsumsi (propensity to consume) besar, ini terjadi seandainya mereka mendapat tambahan penghasilan, yang diutamakan juga kepentingan konsumsi.

Jadi, berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi atau tingkat kesejahteraan guru juga ikut mempengaruhi terhadap kompetensi guru. Oleh karena itu, pemerintah harus memperhatikan semua pihak dalam meningkatkan penghasilan dan meningkatkan sumber daya guru, karena tujuan kompetensi guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah.

6) Etos Kerja dan Kecintaan Guru Terhadap Profesinya

Kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempertahankan hidupnya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa kepada suatu keadaan sebelumnya. Ketulusan dalam bekerja dan mencintai profesinya merupakan pintu masuk bagi guru untuk menjadi guru yang profesional dan berkualitas. Uno,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mengatakan bahwa “guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki pandangan yang lebih positif dan melakukan tugasnya sebagai sesuatu yang menyenangkan, bukan tugas yang harus dilakukan karena telah dibayar.”

Jika guru mencintai profesinya dan mencintai anak didiknya, maka hambatan dan kesulitan tidak akan mematahkan semangat guru untuk terus berkarya. Untuk mencintai profesinya, guru harus menengok kembali ke belakang mengapa menjadi guru. Memurnikan kembali motivasi awal menjadi guru, menghapus keterpaksaan dan menukarnya dengan kejernihan visi dan misi baru yang tercermin dalam etos kerja yang tinggi.

7) Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengawasan kepala sekolah terhadap tugas guru sangat penting untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa adanya pengawasan dari kepala sekolah, maka guru akan seenaknya dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan dicapai. Pengawasan kepala sekolah bertujuan pembinaan dan peningkatan proses belajar mengajar. Dalam pengawasan ini hendaknya kepala sekolah bersifat fleksibel dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan ide demi perbaikan dan peningkatan hasil pendidikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



d. Kriteria Kompetensi yang Baik

Kompetensi yang baik adalah apabila adanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tanggung jawab yang dijalankan. Kesesuaian jurusan adalah sebelum tenaga pendidik direkrut terlebih dahulu perusahaan atau lembaga pendidikan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan sumber daya manusia tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian tenaga pendidik dapat memberikan kinerja yang baik bagi lembaga pendidik.

Menurut Spencer and Spencer kompetensi terdiri dari 5 (Lima) Karakteristik yaitu:⁵⁷

1) *Motives*

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer menambahkan bahwa motives adalah “*drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*“. Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam “*feedback*“ untuk memperbaiki dirinya.

⁵⁷ 25Umar Tirtarahardja dan S. L. La Sulo, hlm. 52-57.

2) *Traits*

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

3) *Self Concept*

Self Concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. *Knowledge*

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. *Skills*

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kriteria kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.⁵⁸

Menurut Nitisemito atau sering disebut dengan istilah “*Lenght Of Servis*” atau masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.⁵⁹

Menurut Sujono masa kerja merupakan lamanya seseorang pegawai menyumbangkan tenaganya diperusahaan. Winardi dalam Sulistyono, menyatakan senioritas adalah masa kerja seseorang pekerja bila mana ditetapkan

⁵⁸Donni Juni Priansyah, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung:ALFABETA, 2014), hlm 334.

⁵⁹Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), hlm 228.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seseorang pada perusahaan tertentu. Sedangkan masa jabatan adalah sebuah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan. Semakin laman seseorang berada dalam satu pekerjaan lebih kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri.⁶⁰

Dari beberapa uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja yang akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas majerial yang akan dijalannya⁶¹.

Pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 229.

⁶¹ Stephen P. Robins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat: 2009), hlm.68.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Komponen Pengalaman

Komponen pengalaman kerja yang juga menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu⁶²:

1) Lamanya waktu masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

2) Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) Kerampilan

Ketrampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

⁶² Nesty Widyaningsih, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2012, hlm. 28-29.



c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman

Mengingat pentingnya pengalaman kerja didalam suatu perusahaan, maka ada juga hal yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Hartono. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan, meliputi pendidikan, kursus, latihan bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan dan tanggung jawab seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisisan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik pekerjaan.

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka diperkirakan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Adapun faktor-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. dapat dijelaskan sebagai berikut:⁶³

1) Waktu

Semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang-orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik

⁶³Ahmadi dan Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hlm. 57



Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama Waktu/Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan sesuatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d. Kriteria Pengalaman yang Baik

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya:

1) Mendeteksi kesalahan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Memahami kesalahan,
- 3) dan mencari penyebab munculnya kesalahan

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Murphy dan Wrigth dalam Sularso dan Naim memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya. Johnstone et al. dalam Brown menemukan sebuah studi yang memberikan bukti bahwa auditor berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar untuk menarik dari dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian, berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas.⁶⁴

4. Konsep Operasional

Agar teori yang digunakan dalam penelitian ini kuat untuk di uji maka peneliti merangkum teori ini agar menjadi satu kesatuan yang bersangkutan, hal

⁶⁴Dwi Megantoro, *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta*, Jurnal Edisi Tahun Ke 2015, hlm 2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini dilakukan untuk tercapainya hasil sebuah penelitian. Setiap penelitian kuantitatif selalu dimulai dengan menjelaskan konsep penelitian yang akan digunakan. Konsep penelitian ini merupakan kerangka acuan yang akan digunakan oleh peneliti untuk mendesain instrumen penelitian.⁶⁵

Konsep penelitian juga dibangun dengan maksud agar masyarakat akademik atau masyarakat ilmiah dan konsumen penelitian memahami apa yang dimaksud dengan pengertian variabel, indikator, parameter, maupun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian yang dilaksanakan.

Konsep operasional merupakan konsep untuk memperjelas kerangka teoretis. Untuk memudahkan penelitian konsep teoretis, perlu dijabarkan teoretis dalam konsep operasional. Penentuan konsep operasional ini dilakukan dengan menentukan indikator-indikator sehingga konsep yang bersifat abstrak dapat diukur. Menurut burgin variabel dipahami sebagai fenomena yang bervariasi dalam bentuk kualitas, kuantitas, mutu dan standar⁶⁶.

Variabel adalah karakteristik individu atau objek yang dapat mempunyai nilai, skor, ukuran yang berbeda atau individu atau objek yang berbeda. Dalam penelitian ini penulis mengambil jenis variabel menurut ragamnya, yaitu variabel bebas (*independen variabel*) dan variabel terikat (*dependend variabel*). Variabel bebas (*independen variabel*) adalah variabel yang menentukan arah atau

⁶⁵Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 165.

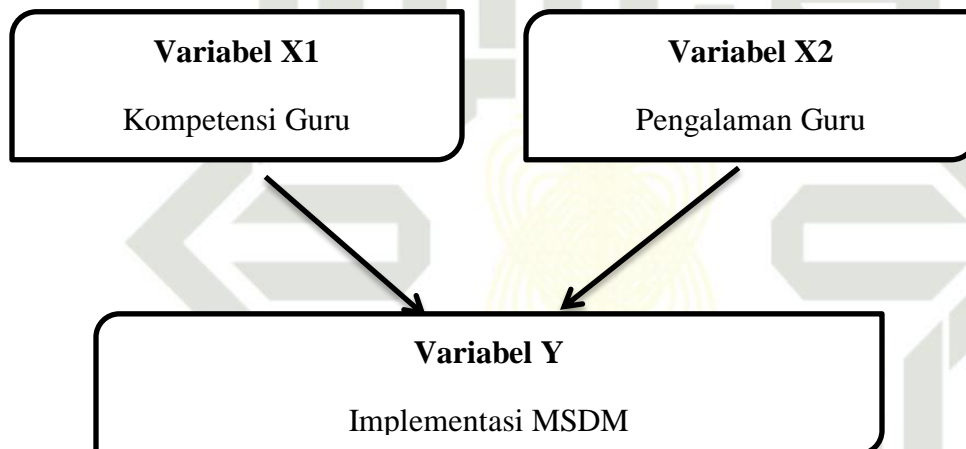
⁶⁶Ibid, hlm. 174.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perubahan tertentu variabel terikat, sedangkan variabel terikat (*dependend variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas ditandai dengan menggunakan (X1 dan X2) dan satu variabel terikat variabel bebas ditandai dengan menggunakan (Y). Variabel X1 penelitian ini adalah kompetensi, X2 pengalaman dan variabel Y adalah implementasi Manajemen SDM.



Adapun indikator-indikator dari variabel X1 adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan
- 2) Memiliki pengetahuan
- 3) Memiliki *skill*/keterampilan

Adapun indikator-indikator dari variabel X2 adalah sebagai berikut:

- 1) Lama waktu/masa kerja
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Sedangkan indikator-indikator dari variabel Y (Implementasi MSDM) dalam penelitian adalah diantaranya :

- 1) *Recruitment* (Penerimaan)
- 2) *Selection* (Seleksi)
- 3) *Development* (Pengembangan)
- 4) *Retention* (Pertahanan)
- 5) *Evaluation* (Evaluasi)
- 6) *Promotion* (Promosi)
- 7) *Compentation* (Kompensasi/Gaji)

5. Penelitian Relevan

Studi tentang pengaruh kompetensi dan pengalaman terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, ada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan literatur dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Penelitian Ali Daud Ramby yang berjudul Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padang Sidempuan, mendeskripsikan hasil bahwa 1) Perencanaan SDM dirancang dan disusun secara sistematis dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperhatikan ciri khas sekolah. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, mandiri dan dengan mengedepankan prinsip



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesionalisme serta transparansi. 3) Seleksi dinilai telah memenuhi unsur professional. 4) Orientasi, meski tidak formal, tetap diberikan dengan cara memperkenalkan kondisi lingkungan, budaya dan rekan kerja. 5) Pelatihan, pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak dan pengaruh positif, baik untuk sekolah maupun personel. 6) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni aspek penilaian model kuantitatif dan kualitatif. 7) Pengelolaan dan perencanaan karier dilakukan dengan proporsional. 8) Kompensasi.⁶⁷

2. Sirilus Sirhi yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Kabupaten Ende. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa Pertama variabel motivasi (X1) dan disiplin guru (X2) terdapat pengaruh dengan peningkatan kinerja guru secara serentak positif dan efek signifikan dan efek partial (orang-orang). Kedua variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap sifat dari peningkatan kinerja guru SMA Muhammadiyah Ende Flores NTT.⁶⁸
3. Penelitian Muh. Ridwan yang berjudul, Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang, menyimpulkan

⁶⁷Ali Daud Ramby, "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padang Sidempuan", Tesis IAIN Sumut 2013.

⁶⁸Sirilus Sirhi, "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende", JURKAMI Volume 3, No 1, 2018.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik dilihat dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5%. Jadi kontribusi Manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs. Guppi Kaluppang memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,76 > 2,05$ sehingga variabel X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan⁶⁹.

Dari ketiga penelitian di atas dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah tidak terlepas dari kontribusi tenaga pendidik yaitu guru. Dalam hal pelaksanaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman dan lain sebagainya, oleh karena itu seorang pemegang manajerial di sekolah idealnya harus memiliki *technical skill* (kemampuan teknik), *human skill* (kemampuan hubungan kemanusiaan) dan *conceptual skill* (kemampuan konseptual).

6. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara dari sesuatu yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Hipotesis dapat juga dikatakan kesimpulan sementara, dan juga merupakan jawaban sementara

⁶⁹ Muh. Ridwan, "Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik DMadrasah Tsanawiyah Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang", MPI UIN Makasar, 2018.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris antara dua variabel.⁷⁰

Dalam penelitian kuantitatif berdasarkan rumusnya bentuk hipotesis ada 6, yaitu hipotesis tentang hubungan, hipotesis tentang perbedaan, hipotesis nol (pasif), hipotesis alternatif (H_a), hipotesis kerja (aktif), dan hipotesis Common sense.⁷¹

Dalam penelitian ini ada dua kemungkinan hipotesis yang muncul.

1. Hipotesis alternatif (H_a) pendidikan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (H_a) (Berpengaruh secara signifikan)
2. Hipotesis nihil (H_0) pendidikan dan pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. H_0 (Tidak berpengaruh)

Untuk menjawab Hipotesis penulis melakukan hasil uji t parsial (uji t) $T_{hitung} > T_{tabel}$. Berdasarkan pernyataan yang di kemukakan diatas maka Hipotesis penelitian ini adalah bahwa pendidikan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (H_a).

⁷⁰ Mury yusuf. *Metodologi Penelitian* (Padang: UNP Press, 2005), hlm. 162.

⁷¹ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 212.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data kuantitatif, yaitu data berupa angka atau bilangan⁷². Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal inilah yang memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.⁷³

Wilayah penelitian kuantitatif adalah perilaku yang mempunyai gejala yang tampak, dapat diamati, dapat dikonsepsikan, dapat diukur sebagai variabel-variabel yang muncul dimasyarakat. Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua format penelitian yaitu format deskriptif dan format eksplanatif.⁷⁴

Sedangkan dalam penelitian ini format penelitian yang lebih tepat 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. Karena

⁷²Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 73.

⁷³Andi Prastowo, *Memahami Metode-metode Penelitian* (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 56.

⁷⁴Op. Cit. hlm. 78.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu penelitian dengan format eksplanasi menggunakan sampel dan hipotesis dalam penelitiannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

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. Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan setelah proposal ini diseminarkan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti atau wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut S. Margono, populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.⁷⁵

Populasi memiliki parameter yakni besaran ukuran yang menunjukkan ciri populasi tersebut. Populasi terdiri dari orang, badan, lembaga, institusi, wilayah

⁷⁵ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT Renaja Rosdakarya, 2004), hlm. 57.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau kelompok dan sebagainya yang akan dijadikan sumber informasi dalam penelitian yang dilakukan. Populasi bagi suatu penelitian dapat dibedakan ke dalam dua bentuk yaitu populasi homogen dan populasi heterogen.⁷⁶

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah seluruh tenaga pendidik di ketiga Madrasah Tsanawiyah Swasta yang berada di kota Pekanbaru. yang mendasari pengambilan populasi di ketiga madrasah tersebut dikarenakan Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru, Madrasah Tsanawiyah Ummatan Washatan dan Madrasah Tsanawiyah Fadhillah Pekanbaru 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. Berikut tabel jumlah populasi dari ketiga Madrasah Tsanawiyah Swasta tersebut :

⁷⁶ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 226.

Tabel III.I
Jumlah Populasi

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH POPULASI
1	Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru	28 orang ⁷⁷
2	Madrasah Tsanawiyah Ummatan Washatan	15 orang ⁷⁸
3	Madrasah Tsanawiyah Fadhillah Pekanbaru	18 orang ⁷⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah majelis guru di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru yang berjumlah 28 orang, MTs Ummatan Washatan yang berjumlah 15 orang, MTs Fadhillah Pekanbaru yang berjumlah 18 orang, total populasi ialah 61 orang.

2. Sampel

Sampel adalah elemen-elemen populasi yang terpilih yang dijadikan sebagai sumber informasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasi.⁸⁰

Dalam suatu penelitian, seseorang peneliti jarang sekali melakukan penelitian terhadap keseluruhan kumpulan elemen(populasi). Peneliti biasanya melakukan seleksi terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada⁸¹. Elemen adalah subyek

⁷⁷ Dokumentasi MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, 2021

⁷⁸ Dokumentasi MTs Ummatan Washatan, 2021.

⁷⁹ Dokumentasi MTs Fadhillah Pekanbaru, 2021.

⁸⁰ Op. Cit. hlm. 57.

⁸¹ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 227.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





dimana pengukuran dilakukan, elemen-elemen yang terpilih ini disebut sebagai sampel, cara memilih atau menyeleksiya disebut teknik sampling.

Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel sangat bergantung pada struktur populasi dan tujuan tindakan. Dalam konteks ini perlu dilihat apakah populasi memiliki tindakan-tindakan, dimana antar tingkatan memiliki karakteristik yang berbeda atau malah sama. Kemudian selain itu sampel harus memiliki kriteria tertentu atau tidak.

Dan 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 terwakilik sesuai proporsinya.⁸⁴

Adapun rumus penarikan jumlah sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin⁸²

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

⁸² Ibid, hlm. 234.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menggunakan rumus ini, pertama tentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Penelitian dengan batas kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.⁸³

$$n = 61 / (1 + 61 \times 0,05^2) = 53$$

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka dalam penelitian ini populasinya berjumlah 61 responden, sampel yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah 53 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah sekumpulan informasi yang biasanya berbentuk bilangan yang dihasilkan dari pengukuran atau perhitungan Data adalah komponen penelitian, tanpa data tidak akan ada penelitian, data dalam penelitian harus valid atau benar, jika tidak valid maka akan menghasilkan informasi dan kesimpulan yang keliru atau salah. Oleh karena itu diperlukan pengambilan data yang benar.⁸⁴

Dalam suatu penelitian kita memerlukan teknik pengumpulan data, untuk keperluan tersebut ada beberapa instrumen yang diperlukan, pada penelitian kuantitatif data-data yang diperlukan dapat dikumpulkan melalui instrumen-

⁸³ Ibid, hlm. 241.

⁸⁴ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 246j.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

instrumen tertentu yang sesuai dengan jenis dan sifat penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan 2 (tiga) cara, yaitu;

1. Angket

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, Sangat Tidak Baik.⁸⁵

Tabel III.2
Kriteria Penilaian Angket Skala Likert

NO	BOBOT SKOR	VARIABEL
1	1	Sangat Tidak Tinggi
2	2	Tidak Tinggi
3	3	Cukup Tinggi
4	4	Tinggi
5	5	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{RS}{SM} \times 100 \text{ SM}$$

⁸⁵ Asep Saeful Muhtadi dan Agus Ahmad Syafei, *Metode Penelitian Dakwah* (Bandung : Pustaka Setia, 2003), hlm.161.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana : TCR = Tingkat Pencapaian Responden

Tabel III.3
Klasifikasi TCR

SKOR	PERSENTASI PENCAPAIAN	KRITERIA
1	0 % - 35 %	Tidak baik
2	36 %- 50 %	Kurang baik
3	51 % - 65 %	Cukup baik
4	66 % - 84 %	Baik
5	85 % - 100 %	Sangat baik

2. Kusioner

Kusioner (angket) adalah acara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, jika opsi jawaban tidak disediakan sebelumnya, dan bersifat tertutup jika opsi jawaban telah disediakan sebelumnya.⁸⁶

Dalam penelitian ini penulis menggunakan daftar pertanyaan bersifat tertutup dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang berjumlah 50 orang.

⁸⁶ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 248.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁸⁷

Telaah dokumentasi juga penting untuk menemukan data (informasi) yang diperlukan dalam penelitian. Meskipun demikian data yang diperoleh dari telaah dokumentasi ini klasifikasinya bukan data primer, tetapi masuk dalam klasifikasi data sekunder.⁸⁸

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.

Sebelum angket dapat dipakai alat ukur dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji data, prosedur pelaksanaan uji data sebagai berikut.

Uji Data

Dalam penelitian kuantitatif atau sering pula disebut kuantitatif deskriptif yang diterapkan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial, untuk menganalisa data biasanya menggunakan alat bantu yang disebut statistik atau statitika.⁸⁹

⁸⁷ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.231.

⁸⁸ Op. Cit. hlm. 255.

⁸⁹ Ibid, hlm. 280.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam konteks penelitian kuantitatif statistika yang dimaksud, mempunyai dua model, yaitu *statistika deskriptif* dan *statistika inferensial*. Dan pada penelitian ini penulis menganalisis data dengan *statistika inferensial* yaitu yang bertujuan tidak saja mendeskripsikan keadaan gejala yang tampak, tetapi lebih jauh lagi ingin melihat hubungan-hubungan kausalitas antara gejala-gejala tersebut.⁹⁰

Dari beberapa instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini (khususnya kuesioner) idealnya penelitian yang baik menguji keabsahan data yaitu dengan menggunakan (*validitas, reliabilitas, sensitivitas, obyektivitas, dan feasibilitas*) dan dalam pelaksanaan penelitian minimal dua yang harus diuji, yaitu *validitas* dan *reliabilitas*. Pengujian instrumen ini perlu dilakukan karena proses pengumpulan data itu memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar, sedangkan data yang diperoleh belum tentu berguna karena kuesioner yang digunakan miscalanya tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Dari sinilah muncul pertanyaan “apakah instrumen yang dipersiapkan untuk mengumpulkan data penelitian itu benar benar mengukur apa yang akan diukur?”. Pertanyaan ini hanya bisa dijawab setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya ialah:⁹¹

1. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dikarenakan dalam penelitian ini penulis

⁹⁰ W. Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), hlm. 119.

⁹¹ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Persindo, 2015), hlm. 295.



menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun harus dapat mengukur apa yang diukur, dan untuk memastikan itu sebelum instrumen penelitian itu digunakan perlu terlebih dahulu diuji validitasnya.

Validitas yang akan diuji menurut beberapa ahli penelitian meliputi; validitas konstruksi, validitas isi, validitas eksternal, dan validitas prediktif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji baliditas konstruksi, yaitu suatu konsep yang akan diteliti hendaknya dapat diurai secara jelas konstruksi atau kerangkanya, kerangka dari suatu konsep hendaknya valid.

Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

- a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁹²

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran

⁹² Duwi Priyatno. *Mandiri SPSS* (Yogyakarta : Media Kom, 2008), hlm. 16.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut diulang. Bila alat ukur itu sudah dinyatakan valid, maka alat ukur tersebut harus diuji pula reliabilitasnya. Dalam penelitian ini berhubungan dengan gejala sosial, maka dalam mengukur gejala sosial tersebut harus selalu diperhitungkan unsur kesalahan pengukuran.

Hasil pengukuran gejala sosial merupakan kombinasi antara hasil pengukuran yang sesungguhnya (*true score*) dan penambahan kesalahan pengukuran, secara sistematis keadaan tersebut digambarkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$X_o = X_t + X_e$$

Dimana : X_o = Angka yang diperoleh (obtained score)

X_t = Angka yang sebenarnya (True score)

X_e = Kesalahan pengukuran (measurment error)

Semakin kecil kesalahan pengukuran, semakin reliabel alat pengukur tersebut, sebaliknya semakin besar kesalahan pengukuran semakin tidak reliabel dengan pengukur tersebut, besar kecilnya kesalahan pengukuran dapat diketahui antara lain dari nilai korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua. Bila nilai korelasi (r) dikuadratkan, maka hasilnya disebut koefisien determinasi yang merupakan petunjuk besar kecil hasil pengukuran yang sebenarnya.⁹³

Teknik-teknik pengukuran reliabilitas untuk penelitian ilmu-ilmu sosial ada beberapa macam yang dapat digunakan, seperti; Test and retest, Spearman Brown, K-R 20, K-R 21, Cronbach, dan Oservasi. Untuk uji reliabilitas yang

⁹³ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 261.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan dalam penelitian ini adalah uji realibilitas Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model regresi dapat digunakan. Mendeteksi apakah data berdistribusi atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan cara berikut :

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Perhitungan heterokedastisitas dapat dilakukan dalam banyak model, diantaranya residual plot, metode grafik, uji park, model *chart* (diagram pancar). Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan model *chart* (diagram pancar).

5. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat, artinya hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linear atau garis lurus, bukan kuadrat, kubik atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang lainnya Pengujian linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

- Uji F Tuna Cocok (Lack of Fit Test)
- Uji polinomial.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif ada beberapa metode analisis data yang biasa digunakan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang berkenaan dengan ketergantungan satu atau dua variabel (variabel terikat) terhadap variabel lain (variabel bebas), yang merupakan variabel yang menjelaskan dengan menaksirkan nilai rata-rata (mean) atau rata-rata (populasi) variabel tak bebas, dipandang dari segi nilai yang diketahui atau tetap.⁹⁴

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).⁹⁵

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

⁹⁴ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 335.

⁹⁵ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 335.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

2) Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dipahami sebagai nilai hubungan (korelasi) antara dua atau lebih variabel yang diteliti. Nilai koefisien korelasi sebagaimana juga tingkat signifikansi digunakan sebagai pedoman untuk menentukan suatu hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak. Nilai koefisien korelasi bergerak diantara dari $0 \geq 1$ atau ≤ 0 .

Metode analisis korelasi *product moment* yaitu korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah deskriptif kuantitatif menjelaskan permasalahan yang diteliti dengan bentuk angka-angka dengan rumusan korelasi *product moment* :

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

r = koefisien korelasi *Pearson's Product Moment*

N = jumlah individu dalam sampel

X = angka mentah untuk variabel X

Y = angka mentah untuk variabel Y .

Adapun interpretasi terhadap nilai r hasil analisis korelasi adalah:

Tabel III.4
Interpretasi Koefisien Korelasi
Product Moment⁹⁶

Interval Nilai r^*	Interpretasi
0,00 – 0,199	Rendah Sekali
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Kriteria Analisis

Taraf signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Dapat dirumuskan sebagai

berikut :

Signifikansi $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Atau

Jika t hitung $\geq t$ tabel, maka H_0 ditolak artinya signifikan dan

⁹⁶ Rachmad Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi* (Jakarta : Kencana, 2006), hlm.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

T hitung \leq t tabel, H_0 diterima artinya tidak signifikan.⁹⁷

3) Uji Signifikansi Parsial T

Uji signifikansi Parsial T merupakan proses analisis data secara parsial. Uji Parsial T akan menunjukkan berapa banyak pengaruh variabel variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis sebelumnya.⁹⁸

4) Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinannya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi diantara 0 dan 1. Nilai koefisien regresi mendekati 0, maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai mendekati satu maka pengaruhnya semakin kuat.

⁹⁷ Sunarto Riduwan, *Pengantar Statistik* (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 113.

⁹⁸ Husaini Usman, *Pengantar Statistika* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), 253.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Abdul Hadis, Nurhayati. 2014. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Alex S. Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andi Prastowo. 2011. *Memahami Metode-Metode Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- A.R. Tilaar. 2000. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia.
- Armai Arief. 2002. *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*. Cet.1. Jakarta: Ciputat Pers.
- Baharuddin. 2007. *Psikologi Pendidikan: Refleksi Teoritis Terhadap Fenomena*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Benjamin Bukit. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Zahir Publishing.
- Depdiknas. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djohar. 2011. *Profil Religiusitas Sosial dalam Pendidikan Islam” dalam Abdul Munir Mulkan dkk. Religiusitas IPTEK*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Donni Juni Priansyah. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Hartono. 2019. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Helmawati. 2014. *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis*. Cet-1. Bandung:Rosda Karya..

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Usmani Usman. 2019. *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Teori dan Praktek*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Imam Machali, Ara Hidayat. 2016. *The Handbook Of Education Managemen Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- John Dewey. *Experience & Education*. 2004. Jakarta: Teraju.
- Fuharyanto. 2017. “*Kepemimpinan Unggul Kepala Sekolah Dasar Daerah Terpencil (Studi Multisitus Pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Bondowoso)*”. 26 No 1. Mei. hlm 89-100.
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajamen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ma’ruf Abdullah. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta:Aswaja Persindo.
- M.Burhan Bungin. 2007. *Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Muzayyin Arifin. 2012. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mury yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- M. Syamsul Ma’arif. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: Percetakan IPB.
- Prayitno. 2012. *Bimbingan dan Penyuluhan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyono Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Rachmad Kriyantono. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Rahardjo Adisasmata. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- M. Hasbi ASiddiqie, Pendidikan Pengalaman Dalam Perspektif Pendidikan Islam, STAI Syekh Abdur Rauf (STAISAR) Aceh Singkil, 2019


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Radili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salam, Syamsir., Jaelani Aripin. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: UIN Press.
- Sandi Siyoto., Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Jogjakarta : Literasi Media Publishing.
- Siswanto. HB. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 2020. *Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Soetrisno Hadi. 2005. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: ANDI.
- Stephen P.Robins. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Cet. Ke-13.
- Sunarto Riduwan. 2010. *Pengantar Statistik*. Bandung : Alfabeta.2010.
- Teguh Triwanto. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar Tirtaraharja & S. L. La sulo. 2012. *Pengantar pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- W. Gulo. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia.



Sumber Jurnal

- Abdul Hadi. 2018. “*Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan*”. *Modeling, Jurnal Program Studi PGMI* Vol. 5, No. 2, September.
- Ali Daud Ramby. 2013. “*Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padang Sidempuan*”. Tesis IAIN Sumut.
- Ayuk Wahdanfiari Adibah. 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.
- Muh. Ridwan. 2018. “*Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik DMadrasah Tsanawiyah Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang*”. Tesis. MPI UIN Makasar.
- Mulyadi. 2016. “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Ratu Wardarita. dkk. 2016. “*Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Profesional Dalam Kompetisi Global*”. (Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Rizkiana Nurutami, Adman “*Kompetensi Profesional Guru Sebagai Determinan Terhadap Minat Belajar Siswa*”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.1 No.1 Agustus 2016, Hal 119-127.
- Sahari. 2015. “*Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Berpengaruh Signifikan Terhadap Profesionalisme Guru di SMAN 1 Likupang*”. *Jurnal Pendidikan Islam Iqra’* Vol.9 No 1.
- Sutopo. Hidayat. 2001. *Manajemenen Pendidikan*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

PETUNJUK ANGKET

NO. RESPONDEN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN TERHADAP IMPLEMENTASI
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS PEKANBARU

1. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Kepada Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan cermat, jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Usia :
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Lama Bekerja :
- d. Pendidikan Terakhir :

UIN SUSKA RIAU





A. Instrumen Kompetensi

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	SS	S	CS	TS	STS
MEMILIKI PENGETAHUAN					
Memiliki Pengetahuan					
1. Guru MTs harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana dan/atau Magister					
2. Latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi kompetensi seorang guru					
3. Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari.					
4. Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya sekarang.					
5. Saya menyukai pekerjaan saya yang sekarang karena sesuai dengan latar belakang pendidikan					
Memiliki Keterampilan					
Memiliki Skill/ Keterampilan					
6. Ilmu pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang/pelajaran yang diajarkan					
7. Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian					
8. Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan .					
9. Pengetahuan yang saya miliki efektif dalam menunjang pekerjaan.					
10. Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya					
11. Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan sekolah					
12. Pendidikan akademis akan membentuk kepribadian					
13. Pendidikan akademis akan membantu pengembangan wawasan					
14. Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas					
15. Pendidikan akademis akan membantu pengembangan kemampuan untuk mencapai kedudukan					
16. Pendidikan akademis dapat meningkatkan karir yang lebih baik.					
17. Saya memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.					
18. Saya mendapatkan pelatihan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan					



B. Instrumen Pengalaman

PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	SS	S	CS	TS	STS
PERALAMAN (X.2)					
Tempa Waktu/ Masa Kerja					
Sebelum bekerja di MTs, saya pernah bekerja di lembaga pendidikan yang lain					
Sebelum bekerja di MTs, saya pernah bekerja selama 1-4 tahun di lembaga yang lain					
Tempa kerja/masa kerja memudahkan saya mengerjakan tugas					
Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja					
Bekerja di MTs merupakan pengalaman kerja pertama bagi saya					
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki					
Saya berkomunikasi secara efektif terhadap peserta didik					
Saya berkomunikasi secara efektif sesama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan					
Saya berkomunikasi secara santun terhadap peserta didik					
Saya berkomunikasi secara santun sesama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan					
Pengetahuan yang saya miliki, membantu dalam bekerja di MTs					
Keterampilan yang saya miliki, membantu dalam bekerja di MTs					
Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Media/Peralatan					
Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di sekolah					
Saya bekerja menggunakan peralatan kantor					
Saya mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh sekolah.					
Saya mampu menggunakan computer/laptop sebagai media pembelajaran dengan baik					
Saya mampu mengoperasikan HP/Gedget dengan baik.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menjiplak atau menyalin dengan cara apapun tanpa izin dari UIN Suska Riau.
 2. Dilarang memperjualbelikan atau menyewakan hak cipta ini kepada pihak lain.
 3. Dilarang menggunakan hak cipta ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.
 4. Dilarang menggunakan hak cipta ini untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.
 5. Dilarang menggunakan hak cipta ini untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.
 6. Dilarang menggunakan hak cipta ini untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.
 7. Dilarang menggunakan hak cipta ini untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.
 8. Dilarang menggunakan hak cipta ini untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.
 9. Dilarang menggunakan hak cipta ini untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.
 10. Dilarang menggunakan hak cipta ini untuk tujuan lain yang melanggar ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 Staf Pascasarjana
 Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau



C. Instrumen Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
II. IMPLEMENTASI (Y)						
Staffing (Keanggotaan)						
1	Adanya perencanaan awal SDM (tenaga pendidik) di MTs					
1	Adanya prosedur atau langkah-langkah dalam merencanakan SDM (tenaga pendidik)					
1	Timuruk pihak sekolah terlibat dalam proses rekrutmen SDM (tenaga pendidik)					
2	Untuk menjadi tenaga pendidik harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sekolah					
2	Rekrutmen SDM (tenaga pendidik) dilakukan dengan seleksi berkas (adm), wawancara dan tes tertulis					
2	SDM (tenaga pendidik) yang diterima ditentukan oleh Kepala Sekolah					
Performance Evaluation (Evaluasi Kinerja)						
2	Evaluasi kualitas kerja guru berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan					
2	Guru memahami mengenai prosedur kerja					
2	Guru memahami informasi teknis tentang pekerjaan					
2	Guru mampu beradaptasi dengan pekerjaan					
2	Guru bisa mengandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Guru mampu memunculkan gagasan atau ide-ide baru yang berkaitan dengan pekerjaan					
2	Guru disiplin dalam bekerja					
3	Guru mampu bekerja sama dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang lain					
3	Adanya evaluasi kinerja guru secara bertahap					
3	Adanya pengawasan terhadap kinerja guru					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah, dan untuk keperluan lain yang sah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang
 UIN Suska Riau
 Staf Deplianic Universitas of SuHarsyarif Kasim Riau



Compensation (Kompensasi/Gaji)						
54	Gaji guru diberikan setiap bulan dengan lancar					
55	Guru menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
55	Gaji yang diterima sudah memenuhi standar upah minimum (UMR) yang telah ditetapkan pemerintah sesuai undang-undang					
55	Guru puas terhadap gaji yang diberikan					
55	Penerimaan gaji menjadi motivasi dalam bekerja					
Training & Development (Pelatihan dan Pengembangan)						
55	sekolah melaksanakan kegiatan pelatihan bagi tenaga pendidik					
55	sekolah secara rutin melaksanakan kegiatan pelatihan bagi tenaga pendidik					
55	sekolah secara rutin melaksanakan kegiatan pengembangan bagi tenaga pendidik					
55	pelatihan diikuti oleh seluruh guru					
66	kegiatan pengembangan diikuti oleh guru secara antusias					
66	pelatihan dilaksanakan sekali dalam satu bulan					
66	kegiatan pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik					
66	kegiatan pengembangan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik					
66	adanya pelatihan memberikan dampak bagi pengembangan skill kerja guru					
66	Adanya studi tindak lanjut dari pelatihan tersebut					
66	Kepala sekolah berperan aktif dalam kegiatan pelatihan					
Problem Solving (Mendalami Masalah)						
66	guru bisa menyampaikan masalah yang dihadapi					
66	guru bisa menjelaskan kronologis masalah yang dihadapi					
66	guru bisa menyebutkan solusi yang dapat digunakan dalam menyelesaikan masalah					
77	guru bisa memprediksi konsekuensi atau hambatan dari solusi tersebut					
77	guru mencoba mempraktikkan solusi tersebut untuk menyelesaikan masalah					
77	guru menyampaikan argument/alasan mengapa solusi tersebut bisa digunakan					

Terimakasih Atas Bantuan Bapak/Ibu Sekalian....!

Uji Validitas X1

NO	PERNYATAAN	CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION (r_{hitung})	r_{tabel}	KETERANGAN
	Q1	0,461	0,279	Valid
	Q2	0,361	0,279	Valid
	Q3	0,615	0,279	Valid
	Q4	0,543	0,279	Valid
	Q5	0,663	0,279	Valid
	Q6	0,640	0,279	Valid
	Q7	0,426	0,279	Valid
	Q8	0,477	0,279	Valid
	Q9	0,595	0,279	Valid
	Q10	0,582	0,279	Valid
	Q11	0,569	0,279	Valid
	Q12	0,274	0,279	Tidak Valid
	Q13	0,453	0,279	Valid
	Q14	0,371	0,279	Valid
	Q15	0,457	0,279	Valid
	Q16	0,556	0,279	Valid
	Q17	0,337	0,279	Valid
	Q18	0,317	0,279	Valid

UIN SUSKA RIAU



1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Kompetensi
4. Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
5. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
6. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
7. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
8. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Uji Validitas X2

NO	PERNYATAAN	CORRECTED INTEM TOTAL CORRELATION (r_{hitung})	r_{tabel}	KETERANGAN
	Q19	0,479	0,279	Valid
	Q20	0,411	0,279	Valid
	Q21	0,371	0,279	Valid
	Q22	0,194	0,279	Tidak Valid
	Q23	0,097	0,279	Tidak Valid
	Q24	0,486	0,279	Valid
	Q25	0,412	0,279	Valid
	Q26	0,526	0,279	Valid
	Q27	0,478	0,279	Valid
	Q28	0,387	0,279	Valid
	Q29	0,360	0,279	Valid
	Q30	0,611	0,279	Valid
	Q31	0,447	0,279	Valid
	Q32	0,627	0,279	Valid
	Q33	0,491	0,279	Valid
	Q34	0,556	0,279	Valid

Uji Validitas Y

NO	PERNYATAAN	CORRECTED INTEM TOTAL CORRELATION(r_{hitung})	r_{tabel}	KETERANGAN
Implementasi (Y)	Q35	0,512	0,279	Valid
	Q36	0,517	0,279	Valid
	Q37	0,596	0,279	Valid
	Q38	0,561	0,279	Valid
	Q39	0,495	0,279	Valid
	Q40	0,512	0,279	Valid
	Q41	0,518	0,279	Valid
	Q42	0,527	0,279	Valid
	Q43	0,427	0,279	Valid



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PERNYATAAN	CORECTED INTEM TOTAL CORRELATION(r_{hitung})	r_{tabel}	KETERANGAN
Implementasi (Y)	Q44	0,510	0,279	Valid
	Q45	0,457	0,279	Valid
	Q46	0,377	0,279	Valid
	Q47	0,377	0,279	Valid
	Q48	0,453	0,279	Valid
	Q49	0,262	0,279	Valid
	Q50	0,192	0,279	Tidak Valid
	Q51	0,004	0,279	Tidak Valid
	Q52	0,133	0,279	Tidak Valid
	Q53	0,409	0,279	Valid
	Q54	0,358	0,279	Valid
	Q55	0,434	0,279	Valid
	Q56	0,318	0,279	Valid
	Q57	0,338	0,279	Valid
	Q58	0,446	0,279	Valid
	Q59	0,495	0,279	Valid
	Q60	0,589	0,279	Valid
	Q61	0,560	0,279	Valid
	Q62	0,552	0,279	Valid
	Q63	0,550	0,279	Valid
	Q64	0,531	0,279	Valid
	Q65	0,520	0,279	Valid
Q66	0,721	0,279	Valid	
Q67	0, 520	0,279	Valid	
Q68	0,490	0,279	Valid	
Q69	0, 520	0,279	Valid	
Q70	0, 490	0,279	Valid	
Q71	0, 499	0,279	Valid	
Q72	0, 495	0,279	Valid	



Tabulasi Data X1

NO	KOMPETESI (X1)																	
	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12	XI.14	XI.15	XI.16	XI.17	XI.18	TOTAL X1
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	84
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	87
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	87
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	84
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	84
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
13	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	84
15	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
16	5	3	1	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	74
17	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	75
18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	81
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	72
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	1	80
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	80
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	88
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	87
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	88
27	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
28	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	2	74
29	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	5	5	64
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	84
31	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	78
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	75
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	86

mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

Dharma Kasim Ria

suatu masalah.



NO	KOMPETESI (X1)																	
	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12	XI.14	XI.15	XI.16	XI.17	XI.18	TOTAL X1
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	73
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	77
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	86
8	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	71
10	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
12	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	73
13	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	80
14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	81
15	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75

Tabulasi Data X2

NO. RESP.	PENGALAMAN (X2)															
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	TOTAL X2
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	76
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	77
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
8	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	76
9	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	76
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
11	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
14	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	69
17	1	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh isi dari buku ini tanpa mencantumkan sumbernya.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PENGALAMAN (X2)

NO. RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	TOTAL X2
1	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	69
2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	64
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	74
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	67
7	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	71
8	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	71
9	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	69
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
11	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	2	2	58
12	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	62
13	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	70
14	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	59
15	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
16	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	75
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	58
20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	69
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	66
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	75
27	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	65
28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
29	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
31	5	5	5	3	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	60
32	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	75
33	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	69
34	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	70
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	68
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	65
37	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	71

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengaitkan sumber: 5
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 Dilarang mengumarkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabulasi Data Y

N O	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y 23	Y 24	Y 25	Y 26	Y 27	Y 28	Y 29	Y 30	Y 31	Y 32	Y 33	Y 34	Y 35	Y 36	Y 37	Y 38	TOTAL Y	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	158	
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	156	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	120	
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	168	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	151	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	172	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
22	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	143	
25	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	131	
26	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	154	
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	141	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153	
29	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	135	
30	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	157	
31	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	136	
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	159	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	171	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
35	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	161	
36	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
37	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	163	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144

Kipta Malik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 3. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 4. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 5. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 6. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 7. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 8. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 9. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 10. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 11. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 12. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 13. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 14. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 15. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 16. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 17. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 18. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 19. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 20. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 21. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 22. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 23. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 24. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 25. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 26. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 27. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 28. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 29. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 30. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 31. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 32. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 33. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 34. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 35. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 36. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 37. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 38. Mengembangkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



N O	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y 23	Y 24	Y 25	Y 26	Y 27	Y 28	Y 29	Y 30	Y 31	Y 32	Y 33	Y 34	Y 35	TOTAL Y	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	151
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	171
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146

HASIL SPSS NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Pengalaman	Implementasi
N		53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	11.07354491	11.38471150	11.14782353
	Absolute	.117	.150	.126
Most Extreme Differences	Positive	.117	.112	.126
	Negative	-.101	-.150	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.849	1.088	.917
Asymp. Sig. (2-tailed)		.467	.187	.369

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

HASIL SPSS UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	169.685	36.813	4.609	.000		
	X1	.527	.418	.243	.213	.443	2.259
	X2	.441	.420	.203	.298	.443	2.259

a. Dependent Variable: Y

Diarahkan mengemukakan dan memperbaiki sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diarahkan mengemukakan dan memperbaiki sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

suatu masalah.

rif Kasim Ria

DOKUMENTASI PENELITIAN



Bersama Kepala Sekolah Mts Al-Muttaqin Pekanbaru



Bersama Kepala Sekolah Mts Fadhillah Pekanbaru

Hak Cipta Dimiliki oleh UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Proses Penyebaran Angket Secara Langsung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

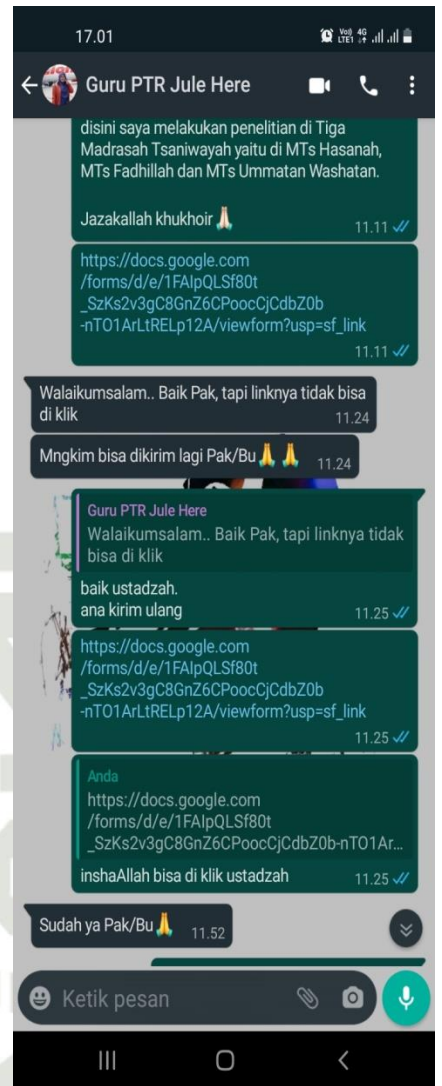
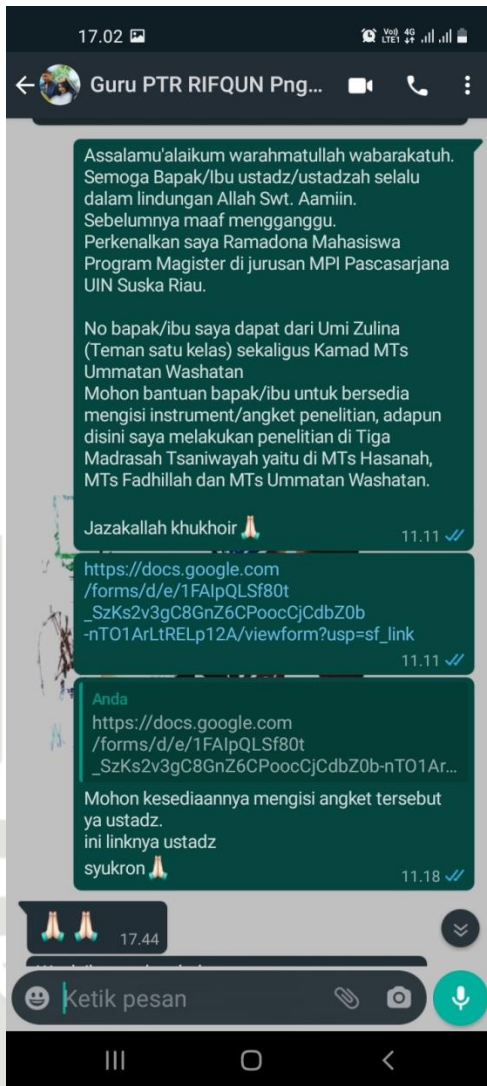
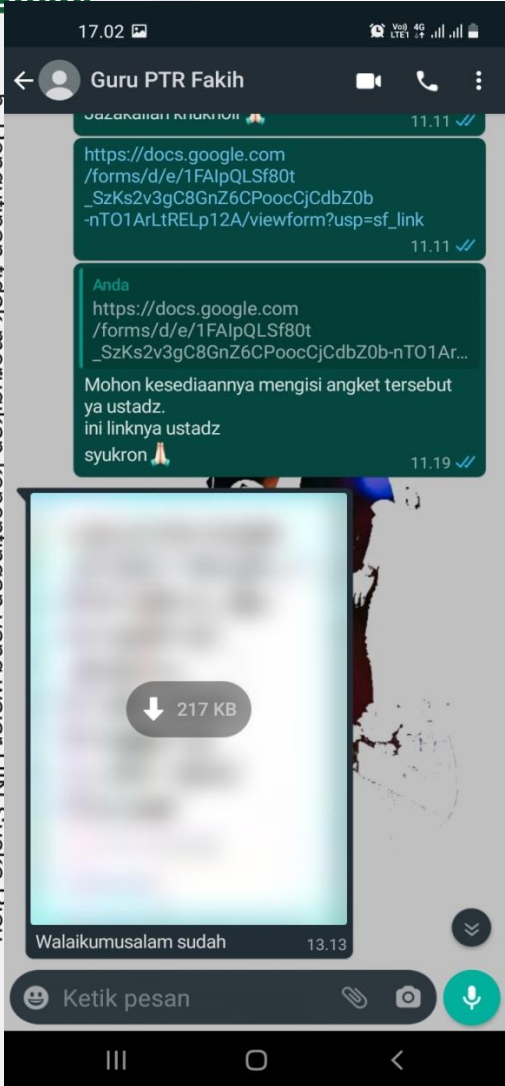
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Proses Penyebaran Angket Secara Tidak Langsung (Google Form)



2. Diarangkan menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**YAYASAN PENDIDIKAN AL-MUTTAQIN PEKANBARU (YPMP)
MADRASAH TSANAWIYAH AL – MUTTAQIN PEKANBARU
AKREDITASI A**

**NSM : 121214710013 NPSN : 10499311 KODE POS : 28294
Jl. HR. Subrantas KM. 13,5 Tampan – Pekanbaru**

Nomor : 498/ MTs/ YPMP/ VI/ 2021
Lampiran :
Hal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana UIN Suksa Riau
Di Pekanbaru

Dengan Hormat,

Dengan ini kami menyatakan bahwa:

Nama : **RAMADONA**
NIM : 21990625536
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam S2
Judul Penelitian : **Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru.**

Bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan Penelitian di MTs Al Muttaqin Pekanbaru.

Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan dan kiranya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 Juni 2021

Kepala MTs Al Muttaqin,


ZAINI Saq, M.Sy
 NIP. 19740729200701 1 020





YAYASAN DAREL FADHILAH
MADRASAH TSANAWIYAH (MTS) FADHILAH

دار الفضيلة رياء

NPSN : 69.72.71.94

Akreditasi B

JL. Andalas, Muhajirin Kel. Sidomulyo Barat Kec. Tampan Pekanbaru 28294



Nomor : 087/III/MTs.Fadhilah/IV/2021
 Lamp : -
 Hal : Balasan Permohonan Izin / Riset

Kepada
 Yth. Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 di
 tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

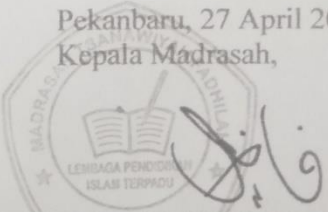
Berdasarkan surat yang kami terima, Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : RAMADONA
 NIM : 21990625536
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Agama Islam – S2
 Semester : IV(Empat) / 2021

Telah diberikan izin untuk melaksanakan *Riset / Penelitian* di MTs Fadhilah Pekanbaru dengan Judul "*Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru*".

Demikian surat balasan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 April 2021
 Kepala Madrasah,


MUHAMMAD FADHIL, S.Pd



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : 0913/Un.04/Ps/PP.00.9/2021 Pekanbaru, 21 April 2021
Lamp. : 1 berkas
Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tes/Disertasi

Kepada
Yth. Gubernur Riau
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Riau
Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: RAMADONA
NIM	: 21990625536
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun	: IV (Empat) / 2021
Judul Tesis/Disertasi	: Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Pekanbaru

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari MTs Hanasah Pekanbaru, MTs Ummatan Washatan, MTs Fadhillah

Waktu Penelitian: 3 Bulan (23 April 2021 s.d 23 Juni 2021)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Scanned with
MOBILE SCANNER

1. Uraian tugas mengungkap sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/41070
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : 0913/Un.04/Ps/PP.00.9/2021 Tanggal 21 April 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

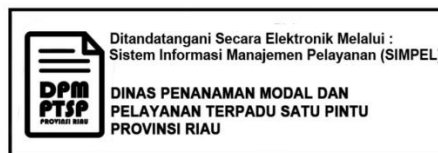
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | RAMADONA |
| 2. NIM / KTP | : | 21990625536 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Konsentrasi | : | - |
| 5. Jenjang | : | S2 |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN TERHADAP IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. MTS FADHILLAH PEKANBARU
2. MTS UMMATAN WASHATAN
3. MTS AL-MUTTAQIN PEKANBARU (MTS HANASAH DI GANTI MENJADI MTS AL-MUTTAQIN) |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 27 April 2021



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Akreditasi B
SK No: 197/BAN PAUD DAN PNF/AKR/2019

Certificate Number: 325/HOMIE/VI/2021

TOEFL®

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : RAMADONA
ID Number : 1401095207970004
Test Date : 28-06-2021
Expired Date : 28-06-2023

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 52
Structure and Written Expression : 50
Reading Comprehension : 52
Total : 513

HOMIE ENGLISH
Robi Kurniawan, M. A.
Homie English Director



® This certificate is approved by Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. This product is not endorsed by IDU.



Izin No: 420/BID.PAUD.PNF.2/XII/2017/8700
Under the auspices of:
HOMIE ENGLISH
At: Pekanbaru
Date: 30-06-2021

- a. T ingguipari riaryd keperiniugan periuuikali, perieiaidi, periuuisari karya iiiiarii, penyusunan laporan, periuuisari riirik atau iiiiudari suatu riiasaidh.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Akreditasi B
 SK No.: 197/BAN PAUD DAN PNF/AKR/2019
 Izin No.: 420/BID.PAUD.PNF.2/XII/2017/6309



In collaboration with



Provide independent language services

اختبار الكفاءة اللغة العربية لغير ناطقين بها

شهادة الانجاز

هذا لشهيد ان

RAMADONA	: اسم
1401095207970004	: رقم الهوية
28-06-2021	: تاريخ
28-06-2023	: صلح حتى

حصل النتيجة التالية في اختبار لمعرفة الكفاءة اللغوية

52	: الاستماع
47	: القواعد
52	: القراءة
503	: النتيجة

No. 322/HOMIE/VI/2021





Izin No.: 420/BID.PAUD.PNF.2/XII/2017/8700
 Under the auspices of
 HOMIE ENGLISH
 At: Pekanbaru
 Date: 30-06-2021



Robi Kurmiawan, M. A.
Homie English Director

- a. Pengujiannya hanya untuk keperluan penilaian penunjang, penilaian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIODATA PENULIS

Nama	: Ramadona
Temat Tanggal Lahir	: Tj.Beringin, 12 Juli 1997
Agama	: Islam
NIM	: 21990625536
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: IV
Pekerjaan	: Guru
Alamat	: Dusun 1 Desa Tanjung Beringin Kec.Kampar Kiri Hulu Kab.Kampar Provinsi Riau
Riwayat Pendidikan	: SDN 017 Tanjung Beringin, MDA Nurul Ikhlas Tanjung Beringin, MTs.N 5 Kampar, MAN 3 Kampar, S1 Manajemen Dakwah UIN SUSKA RIAU, S2 Manajemen Pendidikan Islam UIN SUSKA RIAU.
Riwayat Organisasi	: OSIS, Olahraga Club, Pramuka, HIMA, BEM, HMI, Organisasi Daerah/Paguyuban, English Club.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

