

Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah

Jannata Anhar¹, Rani Darmayanti², Usmiyatun³

¹) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

²) Universitas Muhammadiyah Malang.

³) Universitas Terbuka Jakarta, Indonesia

*jannataanhar030398@gmail.com

Received: 16/05/2023

Accepted: 25/05/2023

Publications: 18/06/2023

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam sebuah lembaga pendidikan. Fenomena utama yang saat ini terjadi di lembaga pendidikan adalah kualitas guru dan dosen (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisa apakah ada Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Perhentian Raja. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru agama islam yang terdapat di Madrasah Tsanawiyah Swasta Perhentian Raja yang berjumlah 53 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas dan Uji Korelasi dan regresi linier. 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%.

Kata Kunci: *Islam, Kompetensi Guru, Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

Human resources (HR) is a key factor in an educational institution. The main phenomenon currently occurring in educational institutions is the quality of teachers and lecturers (HR). This study aims to see and analyze whether there is an influence of the competence of Islamic religious teachers on the implementation of human resource management in the Perhentian Raja Private Madrasah Tsanawiyah. The population and sample in this study were all Islamic religious teachers in the Perhentian Raja Private Madrasah Tsanawiyah, totaling 53 people. Data collection was carried out using a questionnaire technique. The data analysis technique used is the data analysis used in this study is to use the validity test, reliability test, normality test and correlation test and linear regression. The results of this study indicate an 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 competency variables of 40.7%.

Keywords: *Islam, Human Resources, Teacher Competence.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam sebuah lembaga pendidikan. Fenomena utama yang saat ini terjadi di lembaga pendidikan adalah kualitas guru dan dosen (SDM). Pendidikan masyarakat gagal menciptakan sumber daya manusia yang unggul dalam hal kecerdasan, moralitas, spiritualitas, profesionalisme serta daya saing atau daya saing bangsa (Maskuroh et al., 2023).

Mengantisipasi hal tersebut, pengelola SDM harus berpartisipasi aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan dan pengawasan organisasi yang terkait dengan pengembangan SDM (Juhadi & Ritonga, 2023). Mengubah sistem kerja reaktif menjadi proaktif dan mengubah struktur operasional menjadi struktur yang lebih fleksibel serta menerapkan kebijakan strategis (Setyaningrum & Muafi, 2023). Keberadaan tenaga pelatih dan pelatihan tenaga (SDM) salah satunya dapat diterapkan sebagai manajemen tenaga kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kerja lembaga pendidikan, karena salah satu syarat terpenting dari administrasi saat ini adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dan orang-orang yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan (Khairunnisak, 2022). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Agar suatu lembaga pendidikan dapat berkembang, maka harus dikelola oleh seorang pengelola pendidikan yang profesional (Sangaji et al., 2023).

Posisi sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh faktor lain yang dilihat dari nilai kontribusinya terhadap lembaga pendidikan (sekolah) (Hadi et al., 2022). Ditegaskan bahwa pendidik memiliki nilai kontribusi sekolah, menghasilkan nilai tambah bagi produktivitas sekolah, dan aktivitasnya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pengertian pendidik dan guru yang diungkapkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, yaitu: Guru adalah anggota masyarakat yang berkomitmen dan bertekad mendukung pelatihan tersebut. Trainer menurut karakteristiknya adalah dosen yang berkualifikasi seperti guru, penceramah, instruktur, inspektur, widyaiswara, inspektur, inspektur, inspektur dan nama lain yang ikut dalam pelaksanaan pelatihan (Almira et al., 2021). Sehubungan dengan hal tersebut, guru dan dosen memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan pegawai. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses manajemen yang efektif dan sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan personel sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan guru dan dosen secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan guru dan dosen dan dosen tenaga pengajar untuk memberikan kontribusi optimal bagi sekolah (Masyitah et al., 2022).

Pendidikan memiliki tujuan yang sangat penting dalam membentuk warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun informal membutuhkan unsur pendukung yang berbeda untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan (Arif et al., 2023; Muhammad, Darmayanti, et al., 2023; Muhammad, Triansyah, Fahri, & Gunawan, 2023; Mustakim & Ngaliyah, 2023; Segara et al., 2023; Sugianto, 2023). Kepemimpinan merupakan unsur penting yang keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang luar biasa bagi terciptanya kompetensi pendidikan. Di sinilah pentingnya sumber daya manusia dalam memberikan pendidikan yang unggul. Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut SDM merupakan aset organisasi yang sangat penting, oleh karena itu keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Seberapapun teknologi pembelajaran modern digunakan dan seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa dukungan tenaga profesional, semuanya menjadi tidak bermakna. Masalah ini muncul baik dalam perolehan sumber daya manusia yang profesional dan kualifikasi yang dibutuhkan, maupun dalam reposisi peran sumber daya manusia dalam menjawab tantangan global (Ahmed & Kumalasari, 2023; Darmayanti et al., 2023; Lestari et al., 2023; Nasiha et al., 2023; Pradana & Uthman, 2023; Triansyah et al., 2023). Seorang pembina (pengajar) memiliki kemampuan manajemen SDM yang profesional, jika ia sangat berkomitmen terhadap tugas-tugasnya, berkomitmen terhadap kualitas proses dan hasil kerja, serta terus-menerus mencari perbaikan, yaitu selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model, model atau cara kerja yang memenuhi tuntutan zaman, dilandasi kesadaran yang tinggi bahwa tugas pendidikan adalah mempersiapkan anak-anak yang akan hidup pada zamannya di masa yang akan datang. Dalam dunia pendidikan, guru agama islam memegang posisi tertinggi ketika mereka peduli dan mengembangkan karakter saat mengajar bersama siswa di kelas. Guru agama islam merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan, dan pembelajaran berjalan dengan baik jika didukung oleh

guru yang memiliki kompetensi dan efisiensi yang baik (Angraini et al., 2023; Angraini & Muhammad, 2023; Maryanto et al., 2023; Muhammad, 2023; Muhammad, Triansyah, Fahri, & Gunawan, 2023; Muhammad, Triansyah, Fahri, & Lizein, 2023; Muhammad & Angraini, 2023; Muhammad & Juandi, 2023; Samosir et al., 2023; Siahaan et al., 2023). Oleh karena itu, setiap guru harus memiliki kualifikasi profesional sebagai guru di semua jenjang pendidikan (Rajiani & Kot, 2020).

Jika berbicara tentang sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kuantitas dan kualitas, pelatihan kuantitas dan kualitas yang baik juga memiliki nilai yang tinggi (Amany & Puteri, 2023; Cahyadi & Ariansyah, 2023; Inganah et al., 2023; Jayanti et al., 2023; Rachmawati et al., 2023; Santiago, 2023). Pengembangan pribadi merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pelatihan yang berkualitas. Rendahnya mutu pendidikan Indonesia pada semua jenis dan jenjang pendidikan, baik dari segi proses maupun hasil. Hal ini terlihat pada hasil mahasiswa pascasarjana dan mahasiswa yang masih sulit bersaing untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan kesempatan kerja karena lemahnya keterampilan teknis dan moral lulusan lembaga publik. Pentingnya manajemen kepegawaian, khususnya bagi para pelatih, berangkat dari kenyataan bahwa pemimpin pelatihan berada di puncak untuk mencapai keunggulan, dan itu juga harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar pengembangan berjalan dengan lancar. Selain itu, tujuannya juga untuk mencapai keinginan bahwa setiap orang dalam organisasi memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mencapai tingkat kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Riana et al., 2020). Dari penjelasan di atas terlihat bahwa pengelolaan sumber belajar merupakan salah satu persoalan yang sangat penting dalam dunia pendidikan untuk mewujudkan lembaga pendidikan dengan tenaga pengajar yang kompeten, efisien dan efektif. Madrasah khususnya Madrasah Tsanawiyah tidak bisa menyangkal hal tersebut. Madrasah Tsanawiyah merupakan lembaga pendidikan Islam yang maju dengan siswa remaja. Masa remaja dikenal sebagai titik awal perkembangan kepribadian anak. Baik buruknya pendidikan pada masa remaja sangat menentukan keberhasilan dimasa yang akan datang, oleh karena itu sangat penting untuk mengenalkan pendidikan agama pada masa ini. Bagi Madrasah Tsanawiyah, bukanlah tugas yang mudah untuk mencetak generasi muslim yang cerdas di masa depan dengan tantangan globalisasi yang sangat cepat. Tentunya guru muslim juga dibutuhkan untuk membesarkan generasi muslim. Inilah salah satu keunggulan Madrasah dibanding sekolah negeri lainnya. Madrasah Tsanawiyah memiliki guru yang beragama Islam dengan standar kualifikasi dan kualifikasi mengajar serta motif iman dan taqwa kepada Allah SWT.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Ma'ruf Abdullah, 2015). Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) adalah Kompetensi Guru Agama Islam sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai variabel terikat (Y). Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas dan Uji Korelasi (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

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 (Ma'ruf Abdullah, 2015). Salah satu cara untuk menguji validitas yang dikembangkan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan tabel r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n (Suharsimi dan Arikunto, 2006). Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini biasanya df dapat dihitung sebesar dengan R tabel = N = 53, df = N-2, df = 53-2, df = 51. Maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,279 (α

= 5%). Adapun hasil perhitungan nilai validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 1. Nilai Validitas Variabel X (Kompetensi Guru Guru)

NO	PERNYATAAN	CORECTED ITEM		KETERANGAN
		TOTAL CORRELATION (r_{hitung})	r_{tabel}	
Kompetensi Guru Guru (X)	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

Dari tabel .1 dapat diketahui bahwa 17 pernyataan dari 18 total pernyataan untuk variabel X.¹ (Kompetensi Guru) yang nilai *Correlations product moment* dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (*Correlations Product Moment tabel*) sebesar 0,279 sehingga dapat dikatakan pernyataan-pernyataan tersebut valid.

Tabel 2. Nilai Validitas Variabel Y (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia)

NO	PERNYATAAN	CORECTED INTEM		KETERANGAN
		TOTAL CORRELATION(r_{hitung})	r_{tabel}	
Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Y)	Q19	0,512	0,279	Valid
	Q20	0,517	0,279	Valid
	Q21	0,596	0,279	Valid
	Q22	0,561	0,279	Valid
	Q23	0,495	0,279	Valid
	Q24	0,512	0,279	Valid
	Q25	0,518	0,279	Valid
	Q26	0,527	0,279	Valid
	Q27	0,427	0,279	Valid
	Q28	0,510	0,279	Valid
	Q29	0,457	0,279	Valid
	Q30	0,377	0,279	Valid
	Q31	0,377	0,279	Valid
	Q32	0,453	0,279	Valid

Q33	0,262	0,279	Valid
Q34	0,192	0,279	Tidak Valid
Q35	0,004	0,279	Tidak Valid
Q36	0,133	0,279	Tidak Valid
Q37	0,409	0,279	Valid
Q38	0,358	0,279	Valid
Q39	0,434	0,279	Valid
Q40	0,318	0,279	Valid
Q41	0,338	0,279	Valid
Q42	0,446	0,279	Valid
Q43	0,495	0,279	Valid
Q44	0,589	0,279	Valid
Q45	0,560	0,279	Valid
Q46	0,552	0,279	Valid
Q47	0,550	0,279	Valid
Q48	0,531	0,279	Valid
Q49	0,520	0,279	Valid
Q50	0,721	0,279	Valid
Q51	0, 520	0,279	Valid
Q52	0,490	0,279	Valid
Q53	0, 520	0,279	Valid
Q54	0, 490	0,279	Valid
Q55	0, 499	0,279	Valid
Q56	0, 495	0,279	Valid

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa 38 pernyataan untuk variabel Y (implementasi) yang nilai *Correlations product moment* dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (*Correlations Product Moment tabel*) sebesar 0,279 sehingga dapat dikatakan pernyataan-pernyataan tersebut valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *alpha cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,5 atau lebih. Suatu instrument dapat dikatakan tetap konsisten apabila nilai *alpha* lebih besar dibanding nilai r tabel dan apabila nilai *alpha* lebih kecil dari nilai r tabel maka dikatakan tidak konsisten. Adapun hasil perhitungan nilai reabilitas untuk variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Reabilitas Variabel X (Kompetensi Guru Guru)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	17

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Guru sebesar 0,906. Hal ini membuktikan bahwa nilai ini telah melewati syarat untuk reabilitas kerana memiliki korelasi > dari 0,6 atau diatas 60%, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi Guru teruji realibilitasnya dan *alpha* > dari nilai r tabel (0, 279) maka dapat dikatakan konsisten.

Tabel 4. Nilai Reabilitas Variabel Y (Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia)

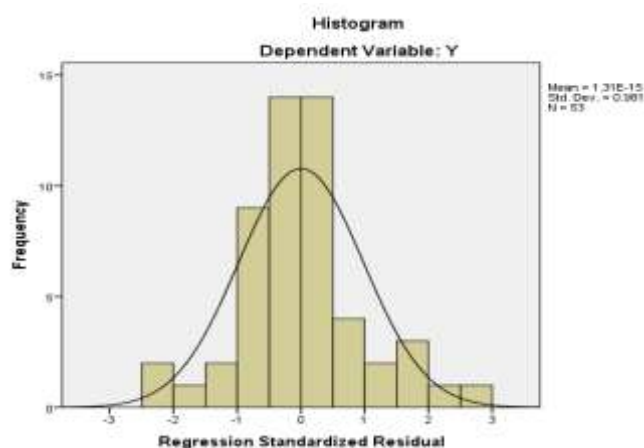
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
.923		38

Berdasarkan tabel 4. Di atas terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* Kompetensi Guru sebesar 0,923. Hal ini membuktikan bahwa nilai ini telah melewati syarat untuk reabilitas kerana memiliki korelasi > dari 0,6 atau diatas 60%, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi Guru teruji realibilitasnya dan *alpha* > dari nilai r tabel (0, 279) maka dapat dikatakan konsisten.

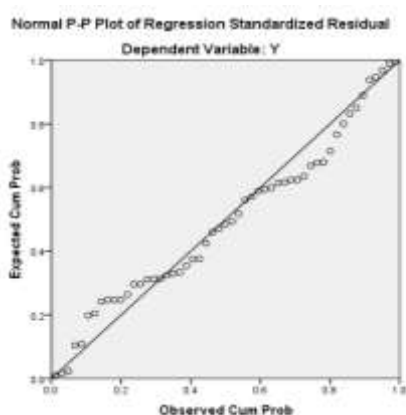
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Kompetensi Guru, pengalaman dan implementasi manajemen sumber daya manusia mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut :

Uji Normalitas Pengaruh Kompetensi Guru (X) Terhadap Implementasi (Y)



Gambar 1. Grafik Histogram X dan Y



Gambar 2 Normal Probability Plot X dan Y

Berdasarkan grafik histogram 1 diatas memperlihatkan asumsi normalitas terpenuhi karena grafik tersebut menggambarkan adanya nilai ekstrem rendah dan ekstrem tinggi yang kebanyakan mengumpul ditengah. Dan berdasarkan gambar *Normal Probability* 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Data Kompetensi Guru memiliki nilai probilitas dengan signifikansinya sebesar 0,467. Angka ini jauh lebih besar dari angka 0,05, berarti untuk variabel Kompetensi Guru (X) berdistribusi normal. Data implementasi memiliki nilai probilitas dengan signifikansinya sebesar 0,369. Angka ini jauh lebih besar dari angka 0,05, berarti untuk variabel implementasi berdistribusi normal.

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 yang lainnya.

Tabel 6. Uji Linearitas Kompetensi Guru (X)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Betwee n Groups	(Combined)	2723.484	15	181.566	1.278	.264
		Linearity	1241.175	1	1241.175	8.735	.005
		Deviation from Linearity	1482.308	14	105.879	.745	.717
		Within Groups	5257.498	37	142.095		
	Total	7980.981	52				

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA signiikansinya 0, 264 lebih besar dari pada 0,05. Hal ini mengandung arti, terdapat hubungan yang linear antara variabel Kompetensi Guru (X) dengan Implementasi (Y).

Analisis Koefisien Korelasi Kompetensi Guru Terhadap Implementasi (X dan Y)

Untuk melihat hubungan antara kualifikasi guru, pengalaman dan penerapan SDM, peneliti menggunakan koefisien korelasi produk dengan menggunakan SPSS 20 for windows. Menentukan tinggi rendahnya korelasi antara variabel X (kualifikasi guru) dan variabel Y (kinerja staf). Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Korelasi Variabel X dan Y

Correlations			
		Kompetensi Guru	Implementasi
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.407**

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

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

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa pada taraf signifikan 0,002 dan $t_{0,5}$ bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kualifikasi guru dengan implementasi SDM. Namun, berdasarkan pedoman tingkat hubungan, nilai korelasi personal adalah 0,07 yang berkisar antara 0,0 hingga 0,599. Artinya terdapat hubungan yang positif antara kualifikasi guru dengan penerapan manajemen SDM. rasio cukup kuat/sedang.

Uji Signifikan Parsial (Uji t) Kompetensi Guru (X) Terhadap Implementasi (Y)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis sebelumnya. Hasil uji persial (t) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Uji Signifikan Parsial (uji t) X Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	177.439	36.104		4.915	.000
	X	.855	.278	.395	3.071	.003

a. Dependent Variable: Y

Besarnya nilai t dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Bila H_0 ditolak ($\text{sig} < 0,05$) berarti berpengaruh, jika H_0 diterima ($\text{sig} > 0,05$) berarti tidak ada berpengaruh. Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai tes terbesar 3.071 sedangkan besarnya signifikannya 0.003 lebih kecil dari 0,05. Dalam tabel diatas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.071 > 0,208$) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Guru berpengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia.

Pembahasan Penelitian

Hasil analisis data uji deskriptif dan variabel yang diukur tingkat kinerja responden dapat menjelaskan bahwa tingkat pencapaian responden adalah variabel kualifikasi Guru Agama Islam (cukup baik 56,78%) dan tingkat pelaksanaan (kurang baik 12,25%). Temuan ini sejalan dengan hasil temuan awal peneliti. Dengan demikian, kontribusi guru Agama Islam (pengajar) adalah dapat lebih meningkatkan kualifikasi dan pengalaman guru Agama Islam menurut indikator yang belum optimal, meskipun variabel pelaksanaannya berada pada kategori buruk, bahkan lebih baik pemahaman pelaksanaan orang. Manajemen sumber daya, khususnya manajemen sumber daya manusia. guru manajemen sumber daya. Menurut hasil penelitian, variabel kualifikasi guru Agama Islam memiliki pengaruh sebesar 0,7% terhadap pelaksanaan manajemen SDM, artinya kualifikasi guru dapat dijadikan alat untuk memprediksi keterampilan manajemen SDM. Semakin baik kualifikasi guru, semakin baik pelaksanaan staf. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizkiana Nurutami dan Adman Guru tentang kualifikasi guru profesional dimana 3,5% merupakan faktor penentu minat belajar siswa (Rizkiana Nurutami, 2016). Berdasarkan hasil uraian informasi kualifikasi guru Agama Islam berada pada kategori cukup baik. Oleh karena itu, perlu dinaikkan kembali dengan memperbaiki indikator

rendahnya kualifikasi guru itu sendiri. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga dan bertindak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, tentunya harus berpedoman pada prinsip-prinsip manajemen Islami. Selain itu juga dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang terbentuk dalam masyarakat. Dalam pembinaan guru Agama Islam sebagai tenaga profesional, yang tugas mulianya mendidik, mengajar, membimbing, melatih dan mengevaluasi peserta didik, mereka berhubungan erat dengan para khalifah Allah, mereka memiliki tugas untuk menunaikan amanah Allah, tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. adalah ubudiyah dan mualamah (M. Hasbi ASiddiqie, 2019).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualifikasi guru dan implementasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Tsanawiyah Swasta Siak Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualifikasi guru memberikan kontribusi sebesar 0,7% terhadap implementasi SDM di madrasah tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa kualifikasi guru Agama Islam dapat digunakan sebagai alat yang berguna dalam memprediksi sejauh mana tingkat implementasi SDM. Dengan kata lain, semakin baik kualifikasi guru, semakin baik pula pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan di madrasah. Melalui kualifikasi guru yang baik, seperti penguasaan materi yang mendalam, pemahaman terhadap metode pembelajaran yang efektif, kemampuan mengelola kelas yang baik, dan motivasi yang tinggi, guru dapat memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal dan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Guru yang berkualitas juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi siswa, disiplin, dan kemampuan akademik mereka.

Dalam konteks implementasi SDM, kualifikasi guru menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pengelola madrasah. Dengan memastikan bahwa guru memiliki kualifikasi yang memadai, madrasah dapat memperkuat pondasi untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini termasuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, memperkuat seleksi guru yang berkualitas, serta membangun budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kualifikasi guru dan implementasi SDM di Madrasah Tsanawiyah Swasta Siak Hulu. Kesimpulan yang dapat diambil adalah pentingnya fokus pada peningkatan kualifikasi guru sebagai langkah strategis dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan kualitas pendidikan di madrasah tersebut

Daftar Pustaka

- Ahmed, M. A., & Kumalasari, N. (2023). ANDIN-MU : Development of Android-Based Descriptive Text Interactive Multimedia Materials in High School English Subjects. *ALJ: Assyfa Learning Journal*, 1(1), 49–59.
- Almira, P. D., Lipu, B. G., Pradipta, A. W., & Rachmawati, R. (2021). Utilization of Human Resources Management Information System (SIMPEG) Application to Support E-Government in the BKPP at Palangka Raya Municipality. In *Advances in 21st Century Human Settlements* (pp. 355–366). https://doi.org/10.1007/978-981-15-5608-1_28
- Amany, D. A. L., & Puteri, A. A. I. (2023). Analysis of The Relationship Between Student Interest and Written Communication in Solving Realistic Mathematics Problems. *Delta-Phi: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 31–42.
- Angraini, L. M., & Muhammad, I. (2023). Analisis Bibliometrik : Tren Penelitian RME dalam Pembelajaran Matematika selama Pandemi. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, 7(2), 224–239.
- Angraini, L. M., Yolanda, F., & Muhammad, I. (2023). Augmented Reality : The Improvement of Computational Thinking Based on Students ' Initial Mathematical Ability. *International Journal of Instruction*, 16(3), 1033–1054.
- Arif, V. R., Afnan, M., & Usmiyatun. (2023). Development of Social Studies Animation Video (S2AV

-) Teaching Materials on the Material " Plurality of Indonesian Society " for Junior High School Students. *ALJ: Assyfa Learning Journal*, 1(1), 1–11.
- Cahyadi, M. R., & Ariansyah, F. (2023). Analysis of Skills Using Pattern Finding Strategies in Solving Mathematical Problems in View of Gender Differences. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 12–22.
- Darmayanti, R., Nguyen, T., & Serpe, A. (2023). Gema Cow-Pu: Development of Mathematical Crossword Puzzle Learning Media on Geometry Material on Middle School Students' Critical Thinking Ability. *Assyfa Learning Journal*, 1(1), 37–48.
- Hadi, C., Abraham, J., Prabowo, H., & Spits Warnars, H. L. H. (2022). Evaluation of IT Human Resources Management: A Case Study of Banking Industry in Indonesia. *2022 1st International Conference on Technology Innovation and Its Applications (ICTIIA)*, 1–5. <https://doi.org/10.1109/ICTIIA54654.2022.9935922>
- Inganah, S., Choirudin, & Rizki, N. (2023). Integration of Islamic Values , Mathematics , and Career Readiness Competencies of Prospective Teachers in Islamic Universities. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 23–30.
- Jayanti, E. F., Choirudin, & Anwar, M. S. (2023). Application of the Mind Mapping Learning Model to Improve Understanding of Mathematics Concepts in Building Space Materials. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 43–56.
- Julhadi, & Ritonga, M. (2023). Human Resource Management in Islamic Educational Institutions to Improve Competitiveness in Society 5.0 Era. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(2), 611–619. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180231>
- Khairunnisak. (2022). Human Resources Management Development Strategy at Microfinance Institutions in North Sumatra. *Quality - Access to Success*, 23(191). <https://doi.org/10.47750/QAS/23.191.20>
- Lestari, A. S. B., Wahyono, A., Purwanto, Anas, K., Nurmalasari, Y., Bibi, R., & Yunus, M. (2023). Plan – Do – See : Lesson Study-Based Differentiated Learning. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 85–92.
- Maryanto, B. P. A., Rachmawati, L. N., Muhammad, I., & Sugiyanto, R. (2023). Kajian Literatur: Problematika Pembelajaran Matematika Di Sekolah. *Delta-Phi: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 93–106.
- Maskuroh, N., Widyanty, W., Nurhidajat, R., Wardhana, I. W., & Fahlevi, M. (2023). Green human resource management and green supply Chain Management on Sustainable performance of nickel mining companies in Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(1), 203–212. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.10.006>
- Masyitah, E., Liswanti, I., & Muda, I. (2022). IMPLICATION IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON DIGITAL-BASED IN PHARMACEUTICAL CORPORATION. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 3542–3548. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S07.454>
- Muhammad, I. (2023). Penelitian Etnomatematika dalam Pembelajaran Matematika (1995- 2023). *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2019), 427–438.
- Muhammad, I., & Angraini, L. M. (2023). RESEARCH ON STUDENTS ' MATHEMATICAL ABILITY IN LEARNING MATHEMATICS IN THE LAST DECADE : A BIBLIOMETRIC REVIEW. *JOHME: Journal of Holistic Mathematics Education*, 7(1), 108–122. <https://doi.org/10.19166/johme.v7i1.6867>
- Muhammad, I., Darmayanti, R., & Arif, V. R. (2023). Discovery Learning Research in Mathematics Learning : A. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 72–84.
- Muhammad, I., & Juandi, D. (2023). Model Discovery Learning Pada Pembelajaran Matematika Sekolah Menengah Pertama : A Bibliometric Review. *EULER: Jurnal Ilmiah Matematika, Sains Dan Teknologi*, 11(1), 74–88.
- Muhammad, I., Triansyah, F. A., Fahri, A., & Gunawan, A. (2023). Analisis Bibliometrik: Penelitian Game-Based Learning pada Sekolah Menengah 2005–2023. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 465–479. <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/4713>
- Muhammad, I., Triansyah, F. A., Fahri, A., & Lizein, B. (2023). Analisis Bibliometrik: Penelitian Self-Efficacy Pada Sekolah Menengah Atas (1987-2023). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Volume*, 5(1), 519–532.
- Mustakim, A., & Ngaliyah, J. (2023). Quantum Teaching Model : Untuk Meningkatkan Hasil Belajar

- Matematika Siswa MTs. *JPTK: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 1(1), 21–29.
- Nasiha, W., Afifah, N., & Amir, A. N. (2023). Design of a Website-Based Arabic Typing Application for Students of Arabic Language Education Program at University. *ALJ: Assyfa Learning Journal*, 1(1), 12–24.
- Pradana, M. D., & Uthman, Y. O. O. (2023). Development of Aqidah Akhlak Learning Media “ Board Game Based on Education Fun on the Theme of Commendable Morals (E-Fun A2M)” for High School Students. *ALJ: Assyfa Learning Journal*, 1(1), 25–35.
- Rachmawati, L. N., Sah, R. W. A., & Hasanah, S. N. (2023). Newman and Scaffolding Stages in Analyzing Student Errors in Solving Algebraic Problems. *Delta-Phi: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 1–11.
- Rajiani, I., & Kot, S. (2020). Javanese Indonesia: Human Resource Management Issues in a Uniquely Collectivist Culture. *Cultural Management: Science and Education*, 4(2), 9–21. <https://doi.org/10.30819/cmse.4-2.01>
- Riana, G., Suparna, G., Gusti Made Suwandana, I., Kot, S., & Rajiani, I. (2020). Human resource management in promoting innovation and organizational performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 107–118. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.10](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.10)
- Samosir, C. M., Muhammad, I., & Marchy, F. (2023). Research Trends in Problem Based Learning in Middle School (1998-2023): A Bibliometric Review. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 6(1), 46–58.
- Sangaji, R. C., Setyaning, A. N. A., & Marsasi, E. G. (2023). A Literature Review on Digital Human Resources Management Towards Digital Skills and Employee Performance. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (pp. 743–750). https://doi.org/10.1007/978-3-031-26953-0_68
- Santiago, P. V. da S. (2023). Didactic Engineering Supporting the Use of Gamification Applied to the Teaching of Arithmetic Operations. *Delta-Phi: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 57–71.
- Segara, B., Setiawan, A., & Anwar, M. S. (2023). Metode Inquiry : Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa SMP Pada Materi Luas Bangun Datar. *JPTK: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 1(1), 30–38.
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2023). Green Human Resources Management on Business Performance: The Mediating Role of Green Product Innovation and Environmental Commitment. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(1), 209–220. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180122>
- Siahaan, E. Y. S., Muhammad, I., Dasari, D., & Maharani, S. (2023). Research on critical thinking of pre-service mathematics education teachers in Indonesia (2015-2023): A bibliometric review. *Jurnal Math Educator Nusantara: Wahana Publikasi Karya Tulis Ilmiah Di Bidang Pendidikan Matematika*, 9(1).
- Sugianto, R. (2023). Penerapan Video YouTube “ Pak Rahmad ” sebagai Sumber Belajar Matematika Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMA. *JPTK: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 1(1), 1–9.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Triansyah, F. A., Muhammad, I., Rabuandika, A., Pratiwi, K. D., Teapon, N., & Assabana, M. S. (2023). Bibliometric Analysis : Artificial Intelligence (AI) in High School Education. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(1), 112–123.