

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM DAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MAN 2 KOTA
PAREPARE**

TESIS



Oleh:

ADYAKSA

240106210032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2026

HALAMAN SAMPUL

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS
NILAI NILAI ISLAM DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP MUTU
PENDIDIKAN DI MAN 2 KOTA PAREPARE**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister dalam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pada Pascasarjana UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang**



Oleh:

ADYAKSA

240106210032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama Lengkap : **ADYAKSA**
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Makassar, 09 Desember 1999
3. NIM : 240106210032
4. Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
5. Institusi : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang berjudul **“pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai nilai islam dan Kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di MAN 2 kota ParePare”** adalah benar-benar disusun dan ditulis oleh yang bersangkutan dan bukan pengambilan tulisan orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan mengenai orisinalitas penelitian ini saya buat dengan sebenar-benarnya supaya dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Malang, 8 Mei 2026

Yang menyatakan,



ADYAKSA
NIM. 240106210032

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis yang berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai Nilai Islam Dan Sertifikasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Man 2 Kota ParePare” ini yang disusun oleh Adyaksa telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing. Pada tanggal ~~27 April~~ 2026

Pembimbing I



Dr. Samsul Susilawati, M.Pd.

NIP. 197606192005012005

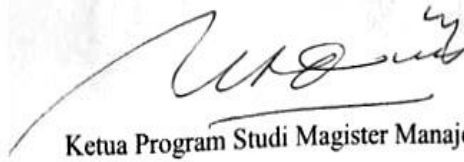
Pembimbing II



Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag.

NIP. 197503102003121004

Mengetahui



Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Prof. Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I.

NIP. 196512051994031003

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis berjudul "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare" yang disusun oleh Adyaksa (240106210032) ini telah diujikan dan dipertahankan dalam ujian tesis pada hari Selasa, 19 Mei 2026.

Dewan Penguji

Prof. Dr. H. Wahidmuri, M.Pd

NIP. 196903032000031002

(Penguji Utama)

Prof. Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd

NIP. 197203062008012010

(Ketuan Penguji)

Dr. Samsul Susilawati, M.Pd.

NIP. 197606192005012005

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag.

NIP. 197503102003121004

Pembimbing II

Batu Selasa, 19 Mei 2026.

Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.

NIP. 196508171998031003

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan, kekuatan, dan petunjuk-Nya dalam setiap langkah perjalanan ini. Sholawat dan salam saya haturkan dengan penuh cinta kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya, yang menjadi sumber inspirasi dan panutan bagi seluruh umat muslim.

Tesis ini saya persembahkan dengan penuh rasa cinta dan penghormatan kepada: Ayah saya Zainal Abidin, S.E. dan Ibunda saya Suriani tercinta, kedua sosok malaikat tanpa sayap yang penuh kasih, dan doa-doa yang tak terputus memberikan semangat serta pengorbanan yang luar biasa. Ucapan terima kasih juga saya haturkan kepada bapak dan ibu guru di MAN 2 Parepare, yang telah mengajarkan ilmu dan nilai-nilai kehidupan, atas bimbingan dan inspirasi yang telah diberikan. Semoga apa yang kalian tanamkan dapat terus berkembang dalam hidup saya.

Terima kasih yang tulus juga saya haturkan kepada Bapak Dr. Samsul Susilawati, M.Pd. dan Bapak Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag. dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan arahan yang sangat berarti dalam menyelesaikan tesis ini. Tanpa bimbingan kalian, saya tidak akan bisa menyelesaikan tugas ini dengan baik.

Kepada teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, serta kepada seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, penulis diberi kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini yang berjudul "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare". Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya.

Penulis memohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti selanjutnya. Dalam menyelesaikan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun materil. Untuk itu, peneliti mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

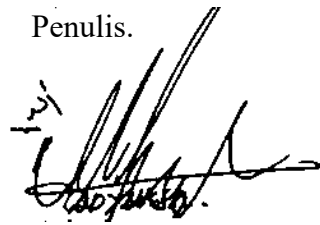
1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.I. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Samsul Susilawati, M.Pd. dan Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan penuh dukungan membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staf Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ibu Hj. Darna Daming, S.Ag. M.Pd. selaku Kepala MAN 2 Kota Parepare, yang telah mengizinkan dan mendukung penulis untuk melaksanakan penelitian di madrasah yang beliau pimpin.
7. Seluruh staf, guru, dan tenaga kependidikan MAN 2 Kota Parepare yang telah membantu kelancaran proses pengumpulan data penelitian.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2024 yang selalu meluangkan waktunya untuk berdiskusi, bekerja sama, dan saling mendukung selama menempuh pendidikan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis sendiri menyadari kurang sempurnanya penulisan tesis ini. Oleh karena itu, penulis masih mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi banyak orang, khususnya bagi pengelola madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, dan peneliti selanjutnya. Amin.

Malang, 19/Mei/2026

Penulis.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Adyaksa', written over a horizontal line.

Adyaksa

NIM. 240106210032

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ' (open)	ء = ' (close)
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أُ = aw

أَي = ay

أُو = û

إِي = î

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ .

Artinya : “dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”. Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: Pustaka Agung Harapan, 2002), Q.S An-Najm: 39 – 41.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	8
C. Tujuan penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Hipotesis Penelitian.....	9
F. Asumsi Penelitian	9
G. Ruang lingkup penelitian	10
H. Penegasan Oprasional	10

I. Orisinalitas	12
J. Sistematika penulisan.....	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	22
A. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai nilai Islami.....	22
B. Kompetensi Guru	40
C. Mutu Pendidikan.	50
D. Pengaruh Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Niali Islami dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan.....	61
E. Kerangka Berpikir Konseptual.....	73
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	74
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	74
B. Lokasi Penelitian.....	74
C. Variabel Penelitian	76
D. Populasi Sampling Dan Sampel Penelitian.....	78
E. Metode Pengumpulan Data	79
F. Instrumen Penelitian.....	80
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	84
H. Teknis Analisis Data.....	86
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	94
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	94
B. Deskripsi Data Responden	99
C. Analisis Data	102
D. Deskripsi Hasil Analisi Data	118

BAB V PEMBAHASAN	120
A. Pengaruh Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam terhadap Mutu Pendidikan.....	120
B. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan.....	125
C. Pengaruh Simultan Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan.....	130
BAB VI PENUTUP.....	135
A. Kesimpulan	135
B. Keterbatasan Penelitian.....	137
C. Saran.....	137
DAFTAR PUSTAKA.....	139
LAMPIRAN.....	146
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	168

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbandingan Dengan Penelitian Lain	17
Tabel 3. 1 Matrix Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islam.....	82
Tabel 3. 2 Matrix Variabel Dan Indikator Kompetensi Guru.....	83
Tabel 3. 3 Matrix Variabel Dan Indikator Mutu Pendidikan.....	84
Tabel 4. 1 Daftar Guru	95
Tabel 4. 2 Daftar Guru	97
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam	99
Tabel 4. 4 Kategorisasi Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam	99
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Kompetensi Guru	100
Tabel 4. 6 Kategorisasi Kompetensi Guru	100
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Mutu Pendidikan.....	101
Tabel 4. 8 Kategorisasi Mutu Pendidikan	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka berfikir konseptual	73
Gambar 3. 1 Variabel Penelitian.....	77
Gambar 4. 1 Validitas MSDM Berbasis Nilai Nilai Islam	104
Gambar 4. 2 Uji Reliabilitas MSDM Berbasis Nilai Nilai Islam.....	105
Gambar 4. 3 Uji Validitas Kompetensi Guru	105
Gambar 4. 4 Uji Reliabilitas Kompetensi Guru	106
Gambar 4. 5 Uji Validitas Mutu Pendidikan	107
Gambar 4. 6 Uji Reliabilitas Mutu Pendidikan.....	107
Gambar 4. 7 P–P Plot of Regression Standardized	108
Gambar 4. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	109
Gambar 4. 9 ANOVA Uji linieritas X1 Terhadap Y	110
Gambar 4. 10 ANOVA Uji Linieritas X2 Terhadap Y	110
Gambar 4. 11 Uji Multikolinearitas	111
Gambar 4. 12 Uji Heteroskedastisitas	112
Gambar 4. 13 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot	113
Gambar 4. 14 Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	114
Gambar 4. 15 Uji Statistik F	115
Gambar 4. 16 Coefficients Uji Statistik t	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	146
Lampiran 2 Uji Validitas Ahli	147
Lampiran 3 Angket Penelitian.....	148
Lampiran 4 Data Mentah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai Nilai islam dan Data Mentah Kompetensi Guru dan Data Mentah Mutu Pendidikan.....	152
Lampiran 5 Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas.....	157
Lampiran 6 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik	164
Lampiran 7 Hasil Output SPSS (Uji R, Uji F DAN T).....	166
Lampiran 8 Surat Telah Melaksanakan Penelitian.	167

ABSTRAK

Adyaksa. 2025. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Tesis, (1) Dr. Samsul Susilawati, M.Pd., (2) Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, Kompetensi Guru, Mutu Pendidikan

Pendidikan bermutu merupakan fondasi peradaban yang dalam konteks Madrasah Aliyah Negeri MAN menuntut integrasi antara keunggulan akademik dan nilai-nilai religius. Upaya peningkatan mutu secara formal ditempuh melalui kebijakan Kompetensi guru sebagai jaminan profesionalisme pendidik, namun secara substansial di lembaga pendidikan Islam, mutu juga sangat ditentukan oleh efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM yang berlandaskan etika Islami seperti keadilan, amanah, dan ihsan. MAN 2 Kota Parepare sebagai lembaga berakreditasi unggul menunjukkan fenomena sinergi antara standar Kompetensi dan praktik MSDM berbasis nilai Islam yang transparan dan meritokratis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) menganalisis pengaruh MSDM berbasis nilai-nilai Islam secara parsial terhadap mutu pendidikan, (2) menganalisis pengaruh Kompetensi guru secara parsial, (3) menganalisis pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap mutu pendidikan di MAN 2 Kota Parepare

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 65 guru dan dianalisis menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) MSDM berbasis nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan (2) Kompetensi guru juga berpengaruh positif dan signifikan (3) dan secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi yang cukup besar. Persebaran dimensi di variabel masing-masing menunjukkan bahwa dalam Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam, aspek Pelatihan dan Pengembangan berbasis nilai Islam memperoleh skor rata-rata tertinggi sementara dalam Kompetensi guru, dimensi Kualifikasi dan Tugas Pokok menempati skor tertinggi. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang dilandasi ruh nilai Islam, bersamaan dengan pemenuhan kualifikasi akademik yang sesuai dengan linearitas kebutuhan tenaga pengajar serta perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang jelas, secara simultan berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh Kompetensi guru, tetapi juga membutuhkan sistem MSDM yang komprehensif berbasis nilai-nilai Islam.

ABSTRACT

Adyaksa. (2025). The Influence of Islamic Value-Based Human Resource Management and Teacher competency on Educational Quality at MAN 2 Kota Parepare. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisors: (1) Dr. Samsul Susilawati, M.Pd., (2) Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag.

Keywords: Islamic Human Resource Management, Teacher competency on, Educational Quality.

Quality education is the foundation of civilization, and in the context of the State Islamic Senior High School MA, MAN demands the integration of academic excellence and religious values. Formal efforts to improve quality are pursued through teacher competency policies as a guarantee of educator professionalism. However, substantially in Islamic educational institutions, quality is also largely determined by the effectiveness of Human Resource Management (HRM) based on Islamic ethics such as justice, trustworthiness, and ihsan. MAN 2 Kota Parepare, as an accredited institution with superior accreditation, demonstrates the synergy between competency standards and transparent and meritocratic Islamic value-based HRM practices.

The objectives of this study were to (1) partially analyze the influence of Islamic value-based HRM on educational quality, (2) partially analyze the influence of teacher competency, and (3) simultaneously analyze the influence of both variables on educational quality at MAN 2 Kota Parepare.

This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires from 65 teachers and analyzed using SPSS.

The results of the study indicate that (1) Islamic Values-Based Human Resources Management has a positive and significant effect on the quality of education (2) Teacher competence also has a positive and significant effect (3) and simultaneously both variables have a significant effect with a fairly large coefficient of determination. The distribution of dimensions in each variable shows that in Islamic Values-Based Human Resources Management, the Islamic Values-Based Training and Development aspect obtained the highest average score while in Teacher Competence, the Qualifications and Main Duties dimension occupied the highest score. This proves that continuous training and development based on the spirit of Islamic values, along with the fulfillment of academic qualifications that are in accordance with the linearity of teaching staff needs and clear learning planning and implementation, simultaneously contribute significantly to improving the quality of education in madrasas. This finding proves that improving the quality of education is not only determined by teacher competence, but also requires a comprehensive Islamic Values-Based Human Resources Management system.

ملخص البحث

أدياكسا. (٢٠٢٥). أثر إدارة الموارد البشرية القائمة على القيم الإسلامية واعتماد المعلمين على جودة التعليم في المدرسة العالية الحكومية الثانية بمدينة باربياري. رسالة ماجستير، برنامج إدارة التعليم الإسلامي، الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج. المشرفان: (١) الدكتورة شمس السولاسواتي، الماجستير، (٢) الدكتور الحاج محمد إنعام عيسى، الماجستير.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الإسلامية، اعتماد المعلمين، جودة التعليم.

يُعَدّ التعليم الجيد أساس الحضارة، وفي سياق المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية (MA)، تُطالب مؤسسة MAN بدمج التميز الأكاديمي مع القيم الدينية. وتُبدل جهود رسمية لتحسين الجودة من خلال سياسات كفاءة المعلمين كضمانة لمهنية المعلمين. ومع ذلك، في المؤسسات التعليمية الإسلامية، تتحدد الجودة إلى حد كبير بفعالية إدارة الموارد البشرية القائمة على الأخلاق الإسلامية كالعدل والأمانة والإحسان. وتُجسّد مدرسة MAN 2 كوتا باربياري، بصفقتها مؤسسة معتمدة ذات تصنيف عالٍ، التناغم بين معايير الكفاءة وممارسات إدارة الموارد البشرية الشفافة القائمة على الجدارة والمستندة إلى القيم الإسلامية

هدفت هذه الدراسة إلى: (1) تحليل جزئي لتأثير إدارة الموارد البشرية القائمة على القيم الإسلامية على جودة التعليم، (2) تحليل جزئي لتأثير كفاءة المعلمين، (3) تحليل تأثير كلا المتغيرين معًا على جودة التعليم في مدرسة MAN 2 كوتا باربياري.

استخدمت هذه الدراسة منهجًا كميًا مع تحليل الانحدار الخطي المتعدد. جُمعت البيانات من خلال استبيانات وُزعت على 65 معلمًا، وحُللت باستخدام برنامج

تشير نتائج الدراسة إلى أن: (1) إدارة الموارد البشرية القائمة على القيم الإسلامية لها أثر إيجابي وملاموس على جودة التعليم، (2) كفاءة المعلم لها أيضًا أثر إيجابي وملاموس، (3) وكلا المتغيرين معًا لهما أثر ملاموس بمعامل تحديد كبير. يُظهر توزيع الأبعاد في كل متغير أن جانب التدريب والتطوير القائم على القيم الإسلامية في إدارة الموارد البشرية القائمة على القيم الإسلامية قد حصل على أعلى متوسط درجات، بينما في كفاءة المعلم، حصل بُعد المؤهلات والواجبات الرئيسية على أعلى درجات. يُثبت هذا أن التدريب والتطوير المستمر القائم على روح القيم الإسلامية، إلى جانب استيفاء المؤهلات الأكاديمية بما يتوافق مع احتياجات الكادر التدريسي، والتخطيط والتنفيذ الواضحين للتعلم، يُسهمان معًا بشكل كبير في تحسين جودة التعليم في المدارس الدينية. تُثبت هذه النتيجة أن تحسين جودة التعليم لا يتحدد فقط بكفاءة المعلم، بل يتطلب أيضًا نظامًا شاملًا لإدارة الموارد البشرية قائمًا على القيم الإسلامية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan peradaban dan kemajuan suatu bangsa. Dalam konteks Indonesia seiring dengan waktu dan tuntutan zaman, Indonesia telah melakukan sejumlah perubahan terhadap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Perubahan ini bertujuan menyempurnakan regulasi dibidang pendidikan, dimulai dari UU No. 4 Tahun 1950 dan UU No. 12 Tahun 1954 tentang Dasar-Dasar Pendidikan, dilanjutkan dengan UU No. 2 Tahun 1989. Kemudian, sebagai bentuk komitmen perbaikan dan peningkatan relevansi,² kemudian lahir Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³ Dengan demikian, mutu pendidikan menjadi indikator kritis untuk menilai keberhasilan pembangunan suatu bangsa⁴

Permasalahan sekitar rendahnya mutu penyelenggaraan pendidikan dasar di Indonesia selama ini pada dasarnya bermuara pada lemahnya manajemen pendidikan yang meliputi: pengelolaan, pengorganisasian dan pengembangan institusi pendidikan. Mutu pendidikan sendiri merupakan hasil

² Ridwal Trisoni Anisa Rahma Nada, Tugiah, “perubahan undang-undang sitem pendidikan nasional dari dulu hingga kini serta implikasinya terhadap pendidikkkan islam,” *jurnal papatung* vol. 5, no. No. 3 (2022): 46.

³ suparlan suparlan dan auladuna, “penguatan pendidikan akhlak pada pendidikan dasar/mi,” *jurnal prodi pendidikan guru madrasah ibtidaiyah* 5, no. 1 (2022): 144.

⁴ m. muhardi, “kontribusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas bangsa indonesia” 10, no. 4 (2004): 478.

dari interaksi dinamis antara berbagai komponen penyelenggara pendidikan, baik yang bersifat *input*, *proses*, maupun *output*.⁵

Berawal dari konsep mutu umum dari Definisi lain yang diungkapkan oleh Juran dan Gryna adalah *fitness for use* kepuasan guna. Bagi konsumen mutu berarti kemudahan dalam memperoleh barang, keamanan dan kenyamanan dalam mempergunakan serta dapat memenuhi selera⁶ Konsep ini sejalan dengan pandangan Anwar Sewang yang menarik definisi tersebut ke dalam konteks dunia pendidikan. Menurutnya, mutu merupakan gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan maupun yang tersirat. Oleh karena itu, dalam konteks pendidikan, pengertian mutu harus mencakup tiga dimensi utama, yaitu kualitas *input*, *proses*, dan *output* pendidikan.⁷ dan diperkuat lagi Adapun konsep input proses dan output di ambil dari Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan⁸

Pencapaian mutu tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya kualitas kurikulum, sarana prasarana, manajemen sekolah, dan yang paling esensial adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan⁹ Dalam kompleksitas faktor penentu mutu pendidikan, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang

⁵ Fata Asyrofi Yahya, "problem manajemen sekolah pesantren Problem Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output," *el tarbawi jurnal pendidikan islam* 8, no. 1 (2015): 93.

⁶ Frank M. Juran, J. M.; Gryna, *Quality Planning and Analysis: From Product Development Through Use*, ed. oleh 2nd Edition (New York, 1980), 1–2.

⁷ Anwar Sewang, *Manajemen pendidikan* (Malang: wineka media, 2015), 48.

⁸ Purwo Arbianto, *Biokimia Konsep-Konsep Dasar* (akarta: Ditjen Dikti Depdiknas, 2006).

⁹ Martinis Yamin dan Maisah, *Manajemen Pembelajaran Kelas Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran* (Jakarta: Gaung Persada, 2009), 164–66.

strategis . MSDM dalam pendidikan mencakup serangkaian proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemeliharaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan¹⁰ Dan untuk memperlancar pengembangan tujuan pendidikan dengan tujuan memajukan mutu pendidikan di Indonesia, ada tiga hal yang harus dilakukan, yaitu : 1) mengembangkan kualitas sumber daya manusia, 2) membangun Landasan Pendidikan yang Kokoh dan Berwawasan Luas, 3) mengembangkan kurikulum yang berlandaskan akhlak mulia.¹¹ Secara tidak langsung Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien merupakan prasyarat untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong tercapainya tujuan pendidikan secara optimal,.

Lebih jauh dalam perspektif nilai-nilai Islam, pengelolaan SDM tidak hanya bertujuan untuk mencapai efisiensi organisasi, tetapi juga harus berlandaskan pada prinsip-prinsip etika dan moral yang luhur. Nilai-nilai seperti keadilan *al-‘Adl*, amanah *trustworthiness*, ikhlas *sincerity*, ihsan *excellence*, syura *musyawarah*, dan rahmatan lil ‘alamin menjadi panduan dalam setiap praktik MSDM ditandai dengan rekrutmen yang adil, pembinaan berkelanjutan, hingga penciptaan lingkungan kerja,¹² hal ini sejalan dengan Wulan Sari dalam seminarnya yakni Manajemen pendidikan Islam tidak hanya berkutat pada aspek teknis dan administratif, melainkan mencakup strategi menyeluruh yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan kegiatan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman¹³, selanjutnya Salah satu

¹⁰ Nur Khalimah dan Al-Fikra, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia,” *jurnal ilmiah keislaman* 23, no. 2 (2024): 187.

¹¹ Hoerul Ansori dan AL-HAYAT, “Efektivitas Tujuan Pendidikan: Memajukan Mutu Pendidikan di Indonesia,” *Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): 20, <https://doi.org/https://doi.org/10.35723/AJIE.V3I1.42>.

¹² Fauzi et al., *MANAJEMEN SDM (Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan)*, ed. oleh Isnaeni Etik Martiqoh (Purbalingga: eureka media aksara, 2024), 14–15.

¹³ Wulan Sari Widya Firdausi Terakhir, “Peran Manajemen Pendidikan Islam dalam Membangun Karakter Generasi Milenial,” *jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat* 5, no. 1 (2025): 98, <https://doi.org/https://doi.org/10.51178/cok.v5i1.2703>.

fondasi terpenting dalam membangun SDM yang unggul dan berkembang adalah keadilan dan integritas. Nilai ini dijelaskan secara tegas dalam firman Allah berikut QS. An-Nisa' (4): 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah dengan sebaik-baiknya memberi pengajaran kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.

"Integrasi nilai-nilai Islam ini dalam MSDM diharapkan dapat membentuk budaya organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga lingkungan kerja yang Islami dan memastikan keadilan dan kesetaraan yang pada akhirnya memiliki prinsip moral dan etika yang tinggi¹⁴

Selanjutnya dalam rangka memperoleh profesionalisme guru, hal yang diujikan dalam sertifikasi adalah kompetensi guru. Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja. Kepmendiknas Nomor 045/U/2002 menyebutkan bahwa kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi, kompetensi guru dapat dipahami sebagai tindakan kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Jadi, keempat jenis kompetensi guru

¹⁴ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 15.

itulah yang diujikan dalam sertifikasi. Hal diatas sejalan dengan pernyataan masnur muslich ;

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu.¹⁵

Studi-studi terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh MSDM secara umum atau Kompetensi guru secara terpisah terhadap mutu pendidikan (misalnya penelitian Rih Ayuningsih 2018 menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan merupakan unsur yang sangat diperlukan untuk mengembangkan sekaligus meningkatkan mutu¹⁶ dan Riza Nur Fadila menyatakan bahwa mutu sekolah memiliki hubungan dengan pengelolaan sumber daya sekolah yang efektif Pengelolaan sumber daya sekolah yang baik dapat menghasilkan output yang baik juga sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.¹⁷ Namun, belum ada penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel yakni pengaruh Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru dengan pendekatan nilai-nilai Islam dalam konteks madrasah Aliyah khususnya di MAN 2

Konteks Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Parepare sebagai lembaga pendidikan menengah atas berbasis Islam menawarkan ruang kajian yang unik dan relevan. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, MAN 2 Parepare tidak hanya dituntut untuk memenuhi Standar Nasional Pendidikan

¹⁵ *Ibid.*8.

¹⁶ Syeh Al Ngarifin Rih Ayuningsih, Muhtarom, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 3, no. 1 (2018), <https://doi.org/https://www.ejurnalstipringsewu.ac.id/index.php/jmpi/article/view/31/28>.

¹⁷ Riza Nur Fadila, "Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 88, no. 1 (n.d.), <https://doi.org/https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/28997>.

(SNP), tetapi juga memiliki visi Mewujudkan Generasi yang Unggul dalam Prestasi, Berakhlaqul Karimah, dan Terampil dalam Berkarya serta Amanah dalam bersikap.

Di sinilah letak kesenjangan konseptual dan praktis yang melatarbelakangi penelitian ini. Mutu pendidikan di MAN tidak dapat disamakan dengan mutu pendidikan di sekolah umum. Mutu MAN adalah mutu yang terpadu *integrated quality*, di mana keunggulan akademik (prestasi) harus berjalan seiring dan tidak terpisahkan dari pembentukan sikap religius dan spiritualitas secara moderat sesuai ajaran Agama Islam dan berperilaku *akhlakul karima*¹⁸ Untuk membangun mutu terpadu semacam ini, diperlukan sebuah sistem penggerak yang juga terpadu dan bernafaskan nilai-nilai yang sama. Namun, observasi awal menunjukkan bahwa, MAN 2 Parepare telah memiliki *tools* peningkatan mutu berbasis kebijakan nasional, seperti Kompetensi guru yang telah terKompetensi secara keseluruhan. Data ini menunjukkan pemenuhan standar kualifikasi formal. Di sisi lain, manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam di beberapa indikatornya telah dilaksanakan seperti dalam 1) Rekrutmen dan Seleksi Konsep: Proses mencari, menyeleksi, dan menempatkan orang yang tepat berdasarkan kompetensi objektif. Fakta di MAN 2 Parepare: Rekrutmen dilakukan secara transparan dan meritokratis. Bukti nyatanya adalah diterimanya guru non-Muslim sebagai pengajar Bahasa Indonesia, menunjukkan bahwa kualifikasi dan kompetensi lebih diutamakan daripada latar belakang agama atau suku. Seleksi juga mempertimbangkan keahlian khusus (seperti hafalan *Al-Qur'an* atau IT). 2 Pelatihan dan Pengembangan Konsep: Peningkatan keterampilan dan pengetahuan SDM secara berkelanjutan. Fakta di MAN 2 Parepare: Memiliki komitmen kuat

¹⁸ tim penyusun dan kurikulum man 2 kota parepare, *kurikulum operasional satuan pendidikan (kosp) madrasah aliyah negeri (man) 2 kota parepare tahun pelajaran 2024/2025* (Parepare: Kurikulum MAN 2 Kota Parepare, n.d.), 15.

terhadap pengembangan profesional, meski telah meraih akreditasi A (Unggul). Langsung mengikuti pelatihan Kurikulum Merdeka di IAIN ParePare saat kurikulum baru diluncurkan, menunjukkan adaptasi dan keinginan untuk selalu memperbarui kompetensi. 3 Penilaian Kinerja dan Akuntabilitas *Al-Mas'uliyah* Konsep: Evaluasi kinerja dan pertanggungjawaban yang transparan. Fakta di MAN 2 ParePare: Sistem pelaporan keuangannya sangat akurat dan menjadi percontohan hingga tingkat provinsi. Madrasah ini konsisten meraih akreditasi tertinggi (A Unggul) dalam tiga periode berturut-turut, yang menjadi bukti objektif kinerja SDM yang sangat baik dan sistem akuntabilitas yang solid.

Oleh karena itu, penelitian kuantitatif ini dirancang untuk menguji validitas secara empiris. Penelitian ini ingin mengungkap Seberapa kuat pengaruh praktik MSDM yang dijiwai nilai-nilai Islam baik secara mandiri maupun dalam interaksinya dengan kebijakan Kompetensi terhadap terwujudnya Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare selanjutnya Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAN melalui pendekatan yang holistik dan berlandaskan nilai-nilai Islami.maka judul yang di ajukan : PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI NILAI ISLAM DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MAN 2 KOTA PAREPARE

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam secara parsial terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi Guru secara parsial terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare?
3. Apakah terdapat pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru secara simultan (bersama-sama) terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini Adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengukur besarnya pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam secara parsial terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.
2. Untuk menganalisis dan mengukur besarnya pengaruh Kompetensi Guru secara parsial terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.
3. Untuk menganalisis dan mengukur besarnya pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru secara simultan terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu, khususnya Manajemen Pendidikan Islam. Dengan menguji integrasi antara Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru, penelitian ini mengisi kesenjangan kajian yang selama ini meneliti kedua variabel tersebut secara terpisah.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pemangku kepentingan. Bagi pimpinan dan pengelola MAN 2 Kota Parepare, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar perbaikan untuk menyusun kebijakan MSDM yang lebih sistematis dan bernuansa Islami, serta mengoptimalkan peran guru bersertifikat dalam peningkatan mutu.

E. Hipotesis Penelitian

1. H1: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.
2. H2: Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.
3. H3: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar dari peneliti mengenai konstruk pemikiran penelitian yang dapat diterima, adapun asumsi pada

penelitian ini memuat: (1) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dijalankan dengan berlandaskan nilai-nilai Islam sehingga mendorong peningkatan mutu kependidikan. (2) Kompetensi guru merupakan instrumen kebijakan nasional yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, yang pada gilirannya diyakini berkontribusi terhadap proses pembelajaran yang lebih berkualitas guna peningkatan mutu pendidikan, (3) Penerapan Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam bersama dengan kepemilikan Kompetensi guru oleh pendidik dapat saling memperkuat dan memberikan dampak yang lebih optimal dalam mewujudkan mutu pendidikan yang holistik di madrasah.

G. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini dibatasi dengan ruang lingkup yang akan mengakomodasi beberapa hal sebagai berikut, yaitu:

1. Ruang Lingkup Kajian: Penelitian ini berfokus pada mengkaji Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.
2. Cakupan ruang lingkup variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Variabel Bebas (Independen) dan Variabel Terikat (Dependen). Variabel Bebas (Independen) adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru, sedangkan Variabel Terikat (Dependen) adalah Mutu Pendidikan.
3. Cakupan Responden dan Lokus: Penelitian ini terbatas pada Guru dan Tenaga Kependidikan di MAN 2 Kota Parepare sebagai sumber data utama. Lokus penelitian adalah MAN 2 Kota Parepare

H. Penegasan Operasional

1. Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi berbasis nilai islam, pelatihan dan pengembangan berbasis nilai islam, penilaian kinerja berbasis nilai islam, kompensasi dan penghargaan berbasis nilai islam, pengintegrasian dan pemeliharaan, dan pemberhentian, dan jika di tarik dalam tujuan oraganisasi pendidikan yakni untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri dengan efektif dan efisien, yang mana semuanya dikelola dengan sudut pandang pendekatan manajemen SDM berbasis nilai nilai Islam

2. Komperensi Guru

Kompetensi guru adalah karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seorang pendidik, yang secara kausal berhubungan dengan kinerja efektif dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang baik akan mendorong kinerja yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar (KBM), dan akhirnya menghasilkan mutu pendidikan yang bermutu. Kompetensi tersebut di dalam UU Guru dan Dosen 2005 pasal 10 dan peraturan pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 menyatakan kompetensi guru mencakup komperensi *pedagogic*, kepribadian, profesional, dan sosial. Yang mana keempat hal ini tertuang dalam Uji Kompetensi melalui Penilaian Portofolio yang merupakan pengakuan atas pengalaman dan kompetensi profesional guru yang dinilai melalui sepuluh komponen dokumen yang komprehensif, yang mana peneliti membagi ke 3 dimensi yakni: Unsur kualifikasi dan tugas pokok dengan indikator: Kualifikasi Akademik, Pengalaman Mengajar, Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran, selanjutnya Unsur pengembangan profesi dengan indikator sebagai berikut: Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian dari Atasan dan Pengawas, prestasi Akademik, Karya Pengembangan Profesi. Selanjutnya Unsur pendukung profesi dengan

indikator sebagai berikut: Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah, Pengalaman Organisasi di bidang pendidikan dan sosial, Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

3. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Secara istilah mutu adalah kualitas guna memenuhi atau melebihi harapan pelanggan¹⁹ Selain itu anwar Secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input* yakni *input* Sumber Daya Manusia, *Input* Sumber Daya Non-SDM, *input* Input Perangkat Lunak. Dan proses yang mencakup proses belajar mengajar, proses monitoring dan evaluasi, proses pengelolaan program dan kelembagaan. Dan *output* pendidikan yakni prestasi Akademik dan prestasi Non-Akademik²⁰ Dalam konteks penelitian ini, mutu pendidikan yang dimaksud adalah bagaimana kemudian MAN Parepare sebagai salah satu lembaga pendidikan mampu untuk mengelola segala bentuk komponen yang ada untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berakhlak mulia sesuai dengan tuntutan zaman.²¹

I. Orisinialitas

Banyak penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Kompetensi Guru terhadap mutu pendidikan secara terpisah. Namun, belum ada penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian yang komprehensif, khususnya

¹⁹ M.N. Nasution, *Manajemen Mutu terpadu*, Cet. III (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 15.

²⁰ Anwar Sewang, *Manajemen pendidikan* (Malang: wineka media, 2015), 48.

²¹ Masnur Muslich, *Manajemen Mutu Pendidikan: Konsep Dan Implementasi Total Quality Management (TQM)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

dengan pendekatan MSDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam konteks pendidikan madrasah. Selain itu, perbedaan juga tampak pada model konseptual, fokus objek penelitian, dan konteks kelembagaan yang digunakan. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji pengaruh simultan dan parsial antara MSDM yang dijiwai nilai-nilai Islam dan Kompetensi guru terhadap mutu pendidikan terpadu di MAN 2 Kota Parepare, sehingga memiliki karakteristik dan kontribusi spesifik yang berbeda dari kajian-kajian sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
 - a. Penelitian Indahyani²² dalam tesisnya yang berjudul "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di SMP Se-Kecamatan Ulaweng Kabupaten Bone" bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana dan prasarana terhadap mutu pendidikan di SMP se-Kecamatan Ulaweng Kabupaten Bone. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan dukungan data statistik. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh signifikan MSDM terhadap mutu pendidikan (signifikansi 0,000) serta temuan bahwa rata-rata praktik MSDM di lokasi penelitian tergolong kategori moderat (skor 44,13).
 - b. Penelitian Fajar Dilla Ayu Puspitam²³ dalam tesisnya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK Al-Huda Kota Kediri" bertujuan untuk

²² Indahyani, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Se- Kecamatan Ulaweng Kabupaten Bone" (Universitas Islam Negeri (Uin) Alauddin Makassar, 2022).

²³ Fajar Dilla Ayu Puspita, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Al-Huda Kota Kediri" (Institut Agama Islam Negri, 2022).

menunjukkan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan serta menegaskan pentingnya praktik MSDM yang mencakup perencanaan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja dalam konteks pendidikan kejuruan. Metode penelitian tidak dijelaskan secara eksplisit dalam teks yang diberikan. Hasil penelitian berhasil menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu belum mengintegrasikan nilai-nilai Islam sebagai landasan operasional dalam praktik MSDM, memisahkan analisis MSDM dari kebijakan kompetensi guru, serta dilaksanakan pada konteks lembaga pendidikan umum (SMK)

- c. Penelitian Alkaf Rodial²⁴ dalam tesisnya yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi kasus Pesantren MA Al Madani Kota Lubuk Linggau)” bertujuan untuk mengetahui kontribusi pengembangan kompetensi profesional guru terhadap peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di lingkungan pesantren. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus (kualitatif). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru PAI, namun penelitian ini hanya berfokus pada kompetensi profesional dan kinerja guru PAI, tanpa mengkaji peran manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam serta belum mengukur dampaknya terhadap mutu pendidikan secara menyeluruh.

²⁴ Alkaf Rodiallah, “Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Studi kasus Pesantren MA Al Madani Kota Lubuk Linggau” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023).

- d. Penelitian Lutfi Sambudi²⁵ dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang" bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di PAUD-Q. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan dukungan bukti statistik. Hasil penelitian membuktikan bahwa MSDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, dengan penekanan pada pentingnya praktik MSDM yang efektif di lingkungan pendidikan Islam tingkat dasar.
- e. Penelitian Amarullah Malik dan Siska Nurlia dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidikan Di SDN 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya" bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis. Metode penelitian tidak dijelaskan secara eksplisit dalam teks yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif secara signifikan mempengaruhi kualitas pendidikan, dengan kontribusi sebesar 23,7% terhadap mutu pendidikan, namun penelitian ini hanya berfokus pada MSDM konvensional di SD umum, belum mengintegrasikan nilai-nilai Islam, serta tidak memasukkan kompetensi guru sebagai variabel.²⁶

²⁵ Lutfi Sambudi, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (Paud-Q) Karangploso Malang" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021).

²⁶ Siska Nurlia Amarullah Malik, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidikan Di Sdn 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 7, no. 2 (2025).

- f. Penelitian Nur Khalimah dalam jurnalnya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia" bertujuan untuk menegaskan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode penelitian tidak dijelaskan secara eksplisit dalam teks yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme pendidik serta tenaga kependidikan, namun penelitian ini belum menjadikan nilai-nilai Islam sebagai landasan operasional MSDM dan belum mengintegrasikan kompetensi guru dalam analisisnya.²⁷
- g. Penelitian Anis Khuroidah Wahyuningrum²⁸ dalam tesisnya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kualitas Pembelajaran terhadap Pencapaian Kompetensi Mata Pelajaran Al-Qur'an dan Hadist di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang" bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist. Metode penelitian dengan regresi padad spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran secara simultan berpengaruh positif terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist, namun penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas serta terfokus pada pencapaian kompetensi mata pelajaran tertentu di lingkungan SMA umum berbasis pesantren,

²⁷ Khalimah dan Al-Fikra, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia."

²⁸ Anis Khuroidah Wahyuningrum, "Pengaruh Kompetensi Profesional guru dan kualitas pembelajaran terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020).

tanpa mengaitkan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam maupun mutu pendidikan secara holistik

Tabel 1. 1 Perbandingan Dengan Penelitian Lain

NO	Nama Peneliti dan tahun penelitian dan sumber	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu
1.	Indahyani (2022) Tesis Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Se Kecamatan Ula weng Kabupaten Bone	Tesis ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pendidikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.000, yang kurang dari tingkat alfa 0,05 serta jadiNilai rata-rata manajemen sumber daya manusia di SMP SeKecamatan Ulaweng Kabupaten Bone dilaporkan 44,13, dikategorikan sebagai moderat Studi ini menyoroti bahwa 21,13% responden menilai manajemen sumber daya manusia sebagai rendah, sementara 66,19% menilai itu moderat, dan 12,68% menilai itu tinggi	penelitian tersebut belum menyentuh aspek nilai-nilai Islam sebagai landasan operasional MSDM. Selain itu, studi-studi sebelumnya cenderung memisahkan antara kajian MSDM dengan kebijakan Kompetensi guru, serta dilakukan dalam konteks lembaga pendidikan umum. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengintegrasikan MSDM berbasis nilai-nilai Islam dan Kompetensi guru dalam satu model penelitian, serta menguji pengaruhnya terhadap mutu pendidikan terpadu di MAN 2 Kota Parepare sebagai lembaga pendidikan Islam
2.	Fajar Dilla Ayu Puspita (2022) TesisInstitut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Al-Huda Kota Kediri	Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan sangat penting dan secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Serta menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan, pelatihan, pengembangan, promosi, dan evaluasi kinerja, sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Studi ini secara khusus berfokus pada proses di SMK Al-Huda Kota Kediri, menyoroti pentingnya pendidikan kejuruan dalam	penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Puspita (2022) belum menyentuh integrasi nilai-nilai Islam sebagai landasan operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kajian-kajian sebelumnya juga cenderung memisahkan analisis antara praktik MSDM umum dengan kebijakan Kompetensi guru, serta lebih banyak dilaksanakan dalam konteks lembaga pendidikan umum, serta menguji pengaruhnya terhadap mutu pendidikan terpadu di MAN 2

		menghasilkan lulusan yang terampil	Kota Parepare sebagai lembaga pendidikan Islam.
3.	Alkaf Rodiallah Ma (2023), Tesis Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi kasus Pesantren MA Al Madani Kota Lubuk Linggau)	Pengembangan kompetensi profesional guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di lingkungan pesantren. Semakin baik pengembangan kompetensi profesional, maka semakin tinggi kinerja guru PAI.	Penelitian terdahulu bersifat studi kasus kualitatif tentang pengembangan kompetensi profesional, sedangkan penelitian sekarang bersifat kuantitatif yang menguji pengaruh MSDM berbasis nilai Islam dan kompetensi guru secara simultan. Variabel dependen penelitian terdahulu adalah kinerja guru PAI, sedangkan penelitian sekarang menggunakan mutu pendidikan (yang mencakup output lebih luas, tidak hanya kinerja guru). P
4.	Lutfi Sambudi (2021) Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (Paud-Q) Karangploso Malang	Penelitian menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi peningkatan kualitas sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Manajemen sumber daya manusia di PAUD-Q Karangploso dikategorikan tinggi (2) Mutu pendidikan di PAUD Q Karangploso dikategorikan tinggi (3) manajemen sumber daya manusia berpengaruh sebesar 8,1% terhadap mutu sekolah PAUD Q Karangploso.	studi ini belum mengembangkan dan menguji model MSDM yang secara operasional berlandaskan pada nilai-nilai Islam sebagai sebuah kerangka utuh, serta tidak mengintegrasikannya dengan variabel kebijakan nasional seperti Kompetensi guru. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model kuantitatif dan mengujinya pada konteks Madrasah Aliyah sebagai jenjang pendidikan menengah yang lebih kompleks.
	Amarullah Malik, Siska Nurlia(2025) Jurnal MANAJERIAL: Journal Manajemen Pendidikan Islam Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidikan Di Sdn 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya	Makalah ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif secara signifikan mempengaruhi kualitas pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis, dengan kontribusi 23,7% terhadap kualitas pendidikan. Analisis statistik menunjukkan hubungan yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia dan kualitas pendidikan, sebagaimana	studi ini belum berfokus pada MSDM umum di lingkungan SD Negeri dan belum mengintegrasikan nilai-nilai Islam sebagai landasan operasional manajemen. Selain itu, penelitian tersebut tidak memasukkan kebijakan Kompetensi guru sebagai variabel yang saling berinteraksi dengan MSDM. Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dalam konteks

		dibuktikan oleh hasil uji-t dan F-test.	Madrasah Aliyah Negeri (MAN).
5.	Nur Khalimah (2024) jurnal sinta 3 Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia	Pengembangan Kompetensi: MSDM penting untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme pendidik serta tenaga kependidikan, agar relevan dengan tuntutan perkembangan pendidikan dan teknologi. serta Pelatihan dan Evaluasi: Pelatihan dan evaluasi yang efektif menjadi kunci dalam mempersiapkan pendidik menghadapi tantangan baru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Sistem Kompensasi: Kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai pengakuan kontribusi, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi.	Studi ini bertujuan secara operasional menjadikan nilai-nilai Islam sebagai landasan filosofis dan praktis. Selain itu, penelitian ini belum mengintegrasikan variabel kebijakan Kompetensi guru ke dalam kerangka analisisnya. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengembangkan model yang mengintegrasikan MSDM berbasis nilai-nilai Islam dengan kebijakan Kompetensi guru serta menguji pengaruhnya dalam konteks yang lebih spesifik, yaitu Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Parepare
6.	Anis Khuroidah Wahyuningrum (2020) tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Pengaruh Kompetensi Profesional guru dan kualitas pembelajaran terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist	Kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran secara simultan berpengaruh positif terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist. Semakin tinggi kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran, maka semakin tinggi pula pencapaian kompetensi siswa pada mata pelajaran tersebut.	Penelitian terdahulu hanya berfokus pada kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran, sedangkan penelitian sekarang menambahkan variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis nilai-nilai Islam sebagai variabel independen utama. Variabel dependen penelitian terdahulu adalah pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist, s.

J. Sistematika penulisan

BAB I. Bab ini berisi beberapa poin pembahasan yang meliputi Latar Belakang sebagai dasar alasan dilakukannya penelitian. Latar belakang didukung secara akademis melalui rujukan teori, regulasi pendidikan nasional, dan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya kesenjangan kajian tentang integrasi pengelolaan SDM berbasis nilai Islam dengan kebijakan

Kompetensi guru dalam konteks madrasah. Bab ini juga memuat Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian sebagai batasan sistematis mengenai hal-hal yang akan diteliti. Selain itu, pada Bab I juga disertakan Manfaat Penelitian, Hipotesis Penelitian, Asumsi Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, Penegasan Istilah untuk menghindari kesalahpahaman interpretasi, serta Sistematika Penulisan yang menguraikan alur penyajian tesis.

BAB II. Bab ini berisi tentang kajian Teoretis dan empiris yang melandasi penelitian. Pembahasan mencakup analisis mendalam terkait variabel Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam, Kompetensi Guru, dan Mutu Pendidikan. Kajian pustaka ini akan membahas pengertian, landasan filosofis (termasuk nilai-nilai Islam dan regulasi nasional), indikator, serta Pengaruh sumber daya manusia berbasis nilai nilai Islami dan Kompetensi guru terhadap mutu pendidikan. Bab ini diakhiri dengan kerangka berpikir konseptual yang menggambarkan hubungan dan mekanisme pengaruh antar variabel dalam penelitian.

BAB III. Bab ini menguraikan metodologi yang digunakan dalam penelitian agar proses penelitian dapat dilaksanakan secara sistematis dan terukur. Hal-hal yang dibahas meliputi Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Variabel Penelitian, Populasi, Sampling, dan Sampel Penelitian, Data dan Sumber Data, Instrumen Penelitian (kuesioner), Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, serta Teknis Analisis Data yang mencakup

BAB IV. Bab ini menyajikan hasil pengolahan data yang diperoleh dari lapangan. Paparan data meliputi Gambaran Umum Lokasi Penelitian. Deskripsi Data Responden, serta Hasil Uji Statistik yang mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi. Semua temuan disajikan secara sistematis dalam bentuk tabel dan narasi untuk memudahkan pemahaman.

BAB V. Bab ini mengupas secara mendalam dan kritis mengenai temuan penelitian. Pembahasan difokuskan pada Pengaruh Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam terhadap Mutu Pendidikan, Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan, serta Pengaruh Simultan kedua variabel independen terhadap Mutu Pendidikan. Pembahasan dilakukan dengan menghubungkan temuan empiris dengan teori dan penelitian terdahulu, serta menjawab seluruh rumusan masalah yang diajukan pada Bab I.

BAB VI. Bab ini merupakan bagian akhir dari tesis yang berisi Kesimpulan dari seluruh hasil penelitian, Implikasi temuan baik secara akademis maupun praktis, serta Saran yang dapat dijadikan acuan bagi pengelola MAN 2 Kota Parepare, dan peneliti selanjutnya. Setelah bab penutup, dilampirkan Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran (seperti kuesioner dan dokumen pendukung), serta riwayat hidup peneliti

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islami.

1. Manajemen dan Prinsip-prinsip Manajemen SDM dalam Islam

Teori utama yang mendasari penelitian ini adalah konsep manajemen personalia yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo²⁹ dalam bukunya *Principles of Personnel Management*. Flippo mendefinisikan manajemen personalia sebagai:

"Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual, and societal goals."

Artinya, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.³⁰ Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier guru dan staf administratif.³¹

Flippo membagi fungsi manajemen personalia menjadi dua kategori besar, yaitu: Fungsi manajerial: planning, organizing, directing, controlling. Fungsi operatif: procurement, development, compensation, integration, maintenance. Kelima fungsi operatif inilah yang menjadi cikal bakal dari keseluruhan aktivitas pengelolaan sumber daya manusia.

²⁹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, n.d.), 5–7.

³⁰ R. W. Mondy, R. M. Noe, dan S. R. Premeaux, *Human resource management*, 5th ed. (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1993), 4.

³¹ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 2.

Namun demikian, teori Flippo masih bersifat umum dan belum secara spesifik menyentuh konteks pendidikan, apalagi nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, diperlukan teori jembatan dari **ahli Indonesia**.

Untuk memperkuat dan mengkontekstualisasikan teori Flippo ke dalam situasi di Indonesia, peneliti merujuk pada pendapat **Hasibuan**³² yang menyatakan:

"Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Definisi Hasibuan ini sejalan dengan Flippo, karena sama-sama menekankan pada **pengaturan fungsi-fungsi SDM** untuk mencapai **tujuan organisasi, individu, dan masyarakat**. Hanya saja, Hasibuan lebih menekankan aspek "ilmu dan seni" serta efektivitas dan efisiensi. Kedua teori ini Flippo dan Hasibuan menjadi fondasi bahwa **pengelolaan SDM yang baik akan membawa pada pencapaian tujuan organisasi**, dalam hal ini **mutu pendidikan**.

Untuk menjembatani teori umum manajemen SDM dengan konteks pendidikan secara lebih operasional, peneliti menggunakan kerangka yang dikemukakan oleh Fatah Syukur³³ dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Syukur menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah serangkaian kegiatan pengelolaan SDM yang memusatkan pada praktik, kebijakan, dan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu peningkatan mutu pendidikan. Dan definisi tersebut memang berakar dari pandangan fatah Syukur yakni :

Belum terpenuhinya tuntutan standar pendidikan dan tenaga kependidikan, dampaknya telah lama dirasakan oleh masyarakat, antara lain mutu hasil pendidikan yang semakin

³² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 10.

³³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*, 1 ed. (semarang: PT. Pustaka rizki putra, 2012), 7–11.

menurun. Di sisi lain sulitnya para lulusan untuk memperoleh lapangan pekerjaan disebabkan karena tidak dapat memenuhi tuntutan kualifikasi dunia usaha dan industri. Apabila bangsa Indonesia ingin bersaing di tingkat global, maka langkah pertama yang harus dilakukan Adalah menata SDM, baik dari aspek intelektual, emosional spiritual, kreativitas, moral maupun tanggungjawabnya. Penataan ini sudah seharusnya dimulai dari jajaran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.³⁴

Dengan kata lain, manajemen SDM adalah kunci atas hasil mutu pendidikan yang baik, Jika fungsi manajemen SDM dijalankan dengan baik perencanaan rekrutmen ketat, pembinaan rutin dll, maka standar pendidikan terpenuhi, mutu hasil pendidikan akan membaik dan mudah untuk bersaing di industri

Lebih lanjut, Syukur mengidentifikasi sembilan fungsi manajemen SDM pendidikan yang operasional, yaitu: perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan & pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian. Fungsi-fungsi ini merupakan penjabaran langsung dari fungsi operatif Flippo *procurement, development, compensation, integration, maintenance* yang diperluas sesuai kebutuhan organisasi pendidikan. Dengan demikian, teori Syukur menjadi "*apply theory*" yang sangat relevan karena telah diterapkan secara khusus di lembaga pendidikan.

Namun, Syukur belum secara eksplisit memasukkan nilai-nilai Islam sebagai landasan filosofis dari setiap fungsi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan SDM berbasis nilai-nilai Islam. Maka Penelitian ini meyakini bahwa pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam harus didasari oleh nilai-nilai Islam yang menjadi ruh dari setiap aktivitas. Menurut Fauzi dalam Manajemen SDM Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan, terdapat lima nilai utama yang melandasi manajemen SDM Islami, yaitu³⁵:

³⁴ Syukur, vi.

³⁵ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 14–15.

Amanah, 'Adl, Ihsan atau profesionalisme, *Syura* ,*Rahmatan lil 'Alamin* Kelima nilai ini kemudian diimplementasikan ke dalam fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti: rekrutmen berbasis keadilan, seleksi berbasis kompetensi dan kepribadian Islam, pengembangan profesional berkelanjutan dan pembentukan karakter, pelatihan spiritual dan moral, penilaian kinerja yang mencakup produktivitas dan sikap Islami, serta kompensasi yang mencakup insentif material dan non-material seperti pujian.

Adapun pembasan di atas sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat As Sajdah ayat 5 bahwa:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ
سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu³⁶

Adapun sumber daya manusia yakni Sumber daya manusia dapat dipahami sebagai gabungan antara kemampuan berpikir dan kekuatan fisik yang dimiliki oleh individu. Berbeda dengan sifat dan perilaku yang dibentuk oleh faktor keturunan maupun lingkungan, capaian kinerja seseorang lebih banyak dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.³⁷ Secara sederhana, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai personalia, pegawai, atau karyawan yang menjalankan aktivitas kerja dalam suatu organisasi. Pemahaman yang bersifat sederhana ini berimplikasi pada perlunya pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi secara selaras, dengan tetap memperhatikan dan memenuhi hakikat, harkat, martabat, serta kebutuhan universal yang melekat pada manusia sebagai makhluk bermartabat.³⁸ Menurut Nawawi di dalam manajemen pendidikan, sumber daya manusia

³⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Special for Women* (Bandung: Syaamil Al-Qur'an, 2005, n.d.), 415.

³⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 244.

³⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (, Cet.III (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 274.

dapat dipahami melalui tiga sudut pandang: pertama, sebagai personil atau pekerja yang berperan serta dalam aktivitas organisasi; kedua, sebagai kapasitas manusia yang berfungsi sebagai motor penggerak operasional organisasi; dan ketiga, sebagai modal organisasi yang meliputi potensi jasmani dan rohani yang dapat diberdayakan guna menopang keberlanjutan organisasi.³⁹

Berdasarkan beberapa pembahsan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian yang bertujuan untuk tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dan jika ditarik dalam dalam tujuan oraganisasi pendidikan yakni untuk meningkatkan mutu pendidikan, selanjutnya peneliti cukup menyoroti manajemen SDM dengan sudut pandang pendekatan manajemen SDM Islami dalam dunia pendidikan yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam mengelola tenaga kependidikan.

2. Nilai Nilai Islam dalam Manajemen SDM

Prinsip-prinsip manajemen SDM dalam Islam didasarkan pada nilai-nilai tauhid, integritas, amanah, akuntabilitas, keadilan, dan keseimbangan yang bersumber dari ajaran agama, dan nilai nilai islam yang relevan dalam manajemen SDM antara lain:

- a. *Adil (Justice)*: Prinsip keadilan dalam Islam menuntut perlakuan yang adil dan setara bagi setiap individu, tanpa adanya diskriminasi terkait ras, jenis kelamin, agama, atau latar belakang. Dalam konteks manajemen SDM, hal ini diwujudkan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam proses rekrutmen, kenaikan jabatan, serta pengembangan karir.

³⁹ Siska Nurlia Amarullah Malik, “pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2025): 75–76.

- b. *Amanah (Trustworthiness)*: Amanah mengacu pada sikap dapat dipercaya dan rasa tanggung jawab. Karyawan diharapkan dapat memegang kepercayaan dalam melaksanakan tugas serta menjaga integritas dalam pekerjaan. Di sisi lain, pimpinan juga harus memikul tanggung jawab atas kesejahteraan karyawan dan menjalankan perannya dengan kejujuran.

Adapun dua poin pertama Nilai Islam Dalam Manajemen SDM yakni *Adil (Justice)* dan *Amanah (Trustworthiness)*:

memiliki landasan pada QS. An-Nisa' (4): 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah dengan sebaik-baiknya memberi pengajaran kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar, Maha Melihat

Berdasarkan penafsiran Tafsir Al-Munir⁴⁰ terhadap QS. An-Nisa' ayat 58, amanah dipahami sebagai tanggung jawab universal yang mencakup tiga dimensi: kepada Allah (melaksanakan perintah dan menjauhi larangan-Nya), kepada diri sendiri (berbuat manfaat dan menjaga kesehatan), dan kepada orang lain (seperti menunaikan hak, menjaga rahasia, serta berlaku jujur). Lebih lanjut, dalam bagian Fiqh Kehidupan, ditegaskan bahwa perintah ini diperuntukkan bagi seluruh manusia, terutama para pemimpin, agar mereka melaksanakan amanah dengan benar dan menegakkan keadilan dalam setiap keputusan, baik dalam pembagian hak maupun penyelesaian persoalan. Dengan demikian, amanah dan

⁴⁰ W. Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj* (Damaskus: Dar Al-Fikr., 1991), 139–44.

keadilan merupakan pondasi etis yang harus dijalankan oleh setiap individu dalam setiap peran dan tanggung jawabnya.

- c. *Ikhlas (Sincerity)*: Ikhlas berarti mengerjakan tugas dengan ketulusan niat dan bertujuan untuk mencari keridhaan Allah. Dalam pengelolaan SDM, nilai ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan keikhlasan, bukan hanya sekadar mengejar imbalan materi. hal ini sesuai dengan QS. Al-Bayyinah (98): 5

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا
الزَّكَاةَ ۚ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ

"Padahal mereka hanya diperintah menyembah Allah dengan ikhlas menaati-Nya semata-mata karena (menjalankan) agama, dan juga agar melaksanakan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus (benar)."

Relevansi SDM: Ayat ini menegaskan bahwa seluruh amal, termasuk kerja, harus dilandasi niat ikhlas karena Allah, bukan hanya untuk kepentingan materi. Dalam konteks SDM, ikhlas mendorong karyawan bekerja dengan dedikasi tinggi sebagai bagian dari ibadah.

- d. *Ihsan (Excellence)*: Ihsan merupakan prinsip untuk mengerjakan segala sesuatu dengan cara yang terbaik dan mencapai kesempurnaan. Di lingkungan kerja, nilai ini mendorong karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja optimal dan berusaha meningkatkan mutu pekerjaannya.⁴¹

لقد ورد هذا الحديث. إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ
عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ : في صحيح الجامع للإمام الألباني من
حديث عائشة أم المؤمنين رضي الله عنها

⁴¹ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 14–15.

Artinya:

Sesungguhnya Allah Ta'ala menyukai jika salah seorang di antara kalian mengerjakan suatu pekerjaan, ia menyempurnakannya (dengan baik)."(HR. Al-Baihaqi dalam Syu'ab al-Iman, dishahihkan oleh Al-Albani)

- e. *Syura (Consultation)*: Syura merupakan konsep musyawarah atau konsultasi. Dalam organisasi, pengambilan keputusan sebaiknya melibatkan partisipasi dari karyawan agar tercipta suasana kerja yang demokratis dan terbuka, dan hal ini juga sejalan dengan konteks yang dituju pada tafsir al-munir QS. Asy-Syura (42): 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا يُنفِقُونَ

Artinya :

(juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka;

"Menerapkan sistem musyawarah mereka saling bermusyawarah menyangkut berbagai urusan khusus maupun umum. Dalam menangani setiap urusan publik, mereka tidak memutuskannya berdasarkan pendapat pribadi, seperti memutuskan kepemimpinan pemerintahan (atau khilafah), mengatur negara, membuat rencana dan kebijakan untuk kemaslahatan negara, pengumuman perang, pengangkatan para pejabat negara seperti wali, gubernur, hakim, dan yang lainnya."⁴²

Konsep musyawarah yang dijelaskan dalam Tafsir Al-Munir sangat relevan dengan prinsip manajemen SDM partisipatif dan kolaboratif. Dalam konteks modern, musyawarah tidak hanya terbatas pada urusan kenegaraan, tetapi dapat diadopsi dalam pengambilan keputusan organisasional seperti perencanaan strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

⁴² Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj*, 96.

f. *Rahmatan lil 'Alamin* (Mercy to all the worlds): Nilai ini mengajarkan untuk senantiasa memiliki kasih sayang dan kepedulian terhadap sesama, termasuk dalam hubungan kerja. Penerapannya dalam manajemen akan tercermin dari perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan penuh penghargaan.⁴³ Hal ini sangat berhubungan dengan QS. Al-Hujurat: 49: 10

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.

Dalam kerangka nilai *Rahmatan lil 'Ālamīn* sebagai fondasi manajemen SDM Islami, QS. At-Taubah ayat 128 yakni :

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ

Sungguh, benar-benar telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri. Berat terasa olehnya penderitaan yang kamu alami, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, dan (bersikap) penyantun dan penyayang terhadap orang-orang mukmin.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya.

Dalam hal melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (preparation and selection), proses persiapan diawali dengan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai

⁴³ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 7–10.

pekerjaan yang mungkin timbul dan sangat dibutuhkan. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan/forecast akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Selanjutnya perencanaan sumber daya manusia pada indtinya meliputi estimasi permintan dan suplai karyawan.⁴⁴

b. Rekrutmen dan Seleksi dalam Pendidikan Islam

Proses rekrutmen dan seleksi dalam konteks pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa individu yang direkrut tidak hanya memiliki kualifikasi akademis dan profesional yang memadai, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai Islam serta mampu memberikan kontribusi positif dalam pembentukan karakter dan pengembangan spiritual siswa. Adapun menurut Fatah Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.⁴⁵ Rekrutmen dalam pendidikan Islam dilakukan melalui tahapan yang sistematis, dimulai dari

- 1) pengumuman lowongan secara terbuka yang mengedepankan kesesuaian dengan visi-misi Islam, diikuti dengan Penerimaan Lamaran: Calon-calon diharapkan untuk mengirimkan lamaran beserta dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.
- 2) seleksi dilakukan berdasarkan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi relevan.

kriteria seleksi berbasis Islam menjadi landasan penting dalam memilih calon tenaga pendidik dan kependidikan. Kriteria tersebut mencakup dua aspek utama:

⁴⁴ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*, 38.

⁴⁵ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2005), 9–11.

a. Kompetensi dan Kualitas Profesional

Calon dinilai berdasarkan kompetensi teknis yang dibutuhkan untuk posisi yang dilamar, seperti penguasaan materi, keterampilan mengajar, kemampuan komunikasi dan manajerial, serta kemampuan bekerja sama dan berkembang secara profesional.

b. Kepribadian dan Etika Islami

Calon dinilai berdasarkan kepribadian dan etika yang sesuai dengan ajaran Islam, meliputi kejujuran, amanah, tanggung jawab, sikap ramah, empati, penghormatan terhadap orang lain, serta menjaga norma-nilai moral Islam dalam perilaku sehari-hari.⁴⁶

- 3) wawancara dan tes⁴⁷ tertulis digunakan untuk menilai kualifikasi, kemampuan interpersonal, serta kesesuaian calon dengan nilai-nilai Islam. Hal ini sejalan dengan Pola perekrutan guru yang efektif melibatkan penilaian pemahaman keagamaan, kompetensi akademis, dan keselarasan dengan visi dan misi sekolah melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru⁴⁸
- 4) penilaian akhir yang mempertimbangkan kesesuaian nilai Islam, kompetensi, dan kepribadian calon sebelum diangkat.⁴⁹

Dengan mengintegrasikan proses rekrutmen yang sistematis dan kriteria seleksi berbasis Islam, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang direkrut tidak hanya berkualitas secara profesional, tetapi juga memiliki integritas moral yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini akan

⁴⁶ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 24.

⁴⁷ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*, 9.

⁴⁸ Daya Fawziya Nur Wibowo, "Pola Rekrutmen Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di MABilingual Muslimat NUSidoarjo," *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi* 3, no. 2 (2024): 234.

⁴⁹ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 23.

menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan spiritual dan moral siswa serta mencerminkan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek kehidupan sekolah.

- 1) Landasan ayat dalam Hakekat Manajemen SDM terkhusus pada Kriteria Rekrutmen berada pada QS. Al-Qashash (28): 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (Al-Qawiyyu Al-Amin)

Berdasarkan penafsiran QS. Al-Qashash ayat 26-28 dalam Tafsir Al-Munir⁵⁰ hakikat manajemen sumber daya manusia khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat dirumuskan sebagai sebuah paradigma yang mengedepankan kriteria ganda berbasis meritokrasi dan akhlak. Kisah Nabi *Syuaib* yang mempekerjakan Nabi Musa menegaskan bahwa rekrutmen yang ideal tidak hanya mencari kompetensi teknis *al-aqwā* yang dalam kisah ini terlihat dari kemampuan fisik dan keterampilan Musa tetapi juga integritas dan sifat amanah *al-amīn* yangmana hal ini sesuai dengan rujukan nilai nilai yang relevan pada konsep MSDM berbasis nilai nilai islam.

c. Pengembangan dan Pelatihan Berbasis Islam

Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) berbasis Islam memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek spiritual, moral, dan profesional secara seimbang. Pendekatan ini bertujuan untuk membentuk tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara teknis, hal ini sejalan dengan fatah Pelatihan kerja adalah proses untuk meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi,

⁵⁰ Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj*, 365–75.

produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.⁵¹ Adapun Menurut Gouzali, Pengembangan SDM adalah kegiatan wajib organisasi untuk menyesuaikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan mereka⁵²

1) Pelatihan Spiritual dan Moral

Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat nilai-nilai etika Islam, moralitas, dan kesadaran spiritual para pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatannya meliputi kajian rutin, ceramah, diskusi kelompok, meditasi, serta pembacaan Al-Qur'an bersama. Selain itu, pelatihan ini juga berfokus pada pengembangan karakter dan kepribadian yang sesuai dengan ajaran Islam, seperti kejujuran, keadilan, kasih sayang, dan kerendahan hati. Melalui pelatihan ini, pendidik diharapkan dapat menjadi teladan bagi siswa dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

2) Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Pengembangan profesional berkelanjutan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi teknis tenaga pendidik. Kegiatannya meliputi pelatihan formal, seminar, lokakarya, kursus online, serta program mentoring dan kolaborasi antar-pendidik. Seluruh kegiatan pengembangan profesional ini diselaraskan dengan nilai-nilai Islam, sehingga pendidik tidak hanya menguasai aspek pedagogis, tetapi juga dapat mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran.

Dengan mengintegrasikan kedua metode tersebut, lembaga pendidikan Islam menciptakan lingkungan pengembangan SDM yang komprehensif dan holistik. Pendekatan ini memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya

⁵¹ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 12–20.

⁵² M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 5.

berkualifikasi secara akademis dan profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kokoh, sehingga mampu mendidik generasi masa depan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Lebih lanjut menurut Fatah dalam fase pelatihan dan pengembangan, Pelatihan *training* merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.⁵³

d. Penilaian Kinerja Berbasis Islam.

- 1) Produktivitas dan Kualitas Kerja: Indikator produktivitas dalam penilaian kinerja berbasis Islam mencakup efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, pencapaian target yang ditetapkan, dan kontribusi yang diberikan kepada kemajuan lembaga atau organisasi. Kualitas kerja mencakup kemampuan untuk menghasilkan hasil yang berkualitas, menjaga standar keunggulan, dan berinovasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Sikap dan Perilaku Islami: Indikator ini menilai sikap dan perilaku individu dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Ini mencakup aspek-aspek seperti kejujuran dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab atas pekerjaan yang

⁵³ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*, 8.

diberikan, amanah dalam mengelola sumber daya yang dipercayakan, kerendahan hati dalam menerima umpan balik dan kritik, serta kerjasama

Adapun menurut fatah evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.⁵⁴

Dengan mengintegrasikan indikator-indikator tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, dan amanah, yang merupakan landasan utama dalam Islam untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

e. Kompensasi dan Penghargaan Berbasis Islam

Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk balas jasa dari organisasi kepada karyawan atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah diberikan.⁵⁵ Sistem penghargaan berbasis Islam dirancang untuk tidak hanya memotivasi individu secara materiil, tetapi juga secara spiritual dan moral, sehingga mampu memperkuat komitmen dan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja. Sistem ini mengintegrasikan tiga komponen utama yang saling melengkapi:

1) Insentif Material

Sistem penghargaan ini memberikan imbalan langsung dalam bentuk keuntungan materiil, seperti bonus tahunan, kenaikan gaji berkala, dan tunjangan tambahan berdasarkan pencapaian kinerja dan kualifikasi guru. Insentif material bertujuan untuk memberikan apresiasi secara nyata atas kontribusi dan

⁵⁴ Syukur, 130.

⁵⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), 245.

prestasi yang dicapai. Adapun menurut Menurut Hasibuan, insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian prestasi kerjanya, yang wujudnya dapat berupa uang atau barang.⁵⁶ Menurut Nawawi, insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang bertujuan untuk memotivasi pekerja meningkatkan produktivitasnya⁵⁷

2) Insentif Non-Material

Selain insentif materiil, sistem penghargaan Islami juga mencakup pengakuan non-material seperti pengakuan verbal dalam rapat, pemberian sertifikat apresiasi, dan pujian melalui media internal. Insentif non-material ini memiliki dampak positif terhadap motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen individu dalam menjalankan tugas. Penghargaan Moral

Sistem ini juga menekankan penghargaan moral terhadap perilaku dan prestasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Lembaga menyelenggarakan acara penghargaan moral untuk mengapresiasi guru yang menunjukkan sikap kepemimpinan, kejujuran, kerendahan hati, serta nilai-nilai moral Islami lainnya. Penghargaan moral ini berperan dalam memperkuat ikatan sosial dan internalisasi etika Islam dalam kehidupan sehari-hari.⁵⁸

Adapun menurut fathah kompensasi Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa *reward* yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip Kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab.⁵⁹

⁵⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 184.

⁵⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 259.

⁵⁸ Fauzi et al., *manajemen sdm (Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan)*, 39.

⁵⁹ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*, 10.

Dengan mengintegrasikan insentif material, non-material, dan penghargaan moral, sistem penghargaan berbasis Islam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendorong pencapaian kinerja tinggi, tetapi juga memperkuat nilai-nilai spiritual dan moral sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

f. Pengintegrasian dan Pemeliharaan

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan, Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta kerjasama yang panjang. Dan serta MSDM harus dapat memelihara karyawan yang berkualifikasi guna mencapai tujuan tersebut, serta berusaha memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan individual karyawan dengan diciptakan program-program yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan maupun karyawan sekaligus.⁶⁰

g. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.⁶¹

4. Implementasi Manajemen SDM Berbasis Nilai-nilai Islam di MAN 2 Parepare

Manajemen SDM berbasis nilai nilai islam di beberapa indikatornya telah dilaksanakan seperti yang pertama rekrutmen dan seleksi konsep: Proses mencari, menyeleksi, dan menempatkan orang yang tepat berdasarkan kompetensi objektif. Fakta di MAN 2 ParePare: Rekrutmen dilakukan secara transparan dan meritokratis. Bukti nyatanya

⁶⁰ Syukur, 24.

⁶¹ Syukur, 10–11.

adalah diterimanya guru non-Muslim sebagai pengajar Bahasa Indonesia, menunjukkan bahwa kualifikasi dan kompetensi lebih diutamakan daripada latar belakang agama atau suku. Seleksi juga mempertimbangkan keahlian khusus (seperti hafalan *Al-Qur'an* atau IT). Kedua pelatihan dan Pengembangan Konsep: Peningkatan keterampilan dan pengetahuan SDM secara berkelanjutan. Fakta di MAN 2 ParePare: Memiliki komitmen kuat terhadap pengembangan profesional, meski telah meraih akreditasi A (Unggul). Langsung mengikuti pelatihan Kurikulum Merdeka di IAIN ParePare saat kurikulum baru diluncurkan, menunjukkan adaptasi dan keinginan untuk selalu memperbarui kompetensi ketiga Penilaian Kinerja dan Akuntabilitas *Al-Mas'uliyah* Konsep: Evaluasi kinerja dan pertanggungjawaban yang transparan. Fakta di MAN 2 ParePare: Sistem pelaporan keuangannya sangat akurat dan menjadi percontohan hingga tingkat provinsi. Madrasah ini konsisten meraih akreditasi tertinggi (A Unggul) dalam tiga periode berturut-turut, yang menjadi bukti objektif kinerja SDM yang sangat baik dan sistem akuntabilitas yang solid. keempat kompensasi, kesejahteraan, dan penghargaan *Ihsan* Konsep: Pemberian imbalan yang adil dan perhatian pada kesejahteraan lahir-batin. Fakta di MAN 2 ParePare: Gaji dan tunjangan dibayarkan tepat waktu. Mengelola dana sosial (infak, zakat, sedekah) untuk membantu guru dan siswa yang membutuhkan, serta menunjukkan kepedulian saat anggota mengalami musibah anjingsana, mencerminkan kesejahteraan yang holistik. Kelima hubungan kerja dan kolaborasi *Syura dan Ta'awun* konsep: Pengambilan keputusan secara musyawarah dan menciptakan sinergi tim. Fakta di MAN 2 ParePare: Musyawarah *Syura*: Penyusunan program dan kalender akademik melibatkan perwakilan guru, komite, dan instansi terkait dalam forum Rapat Kerja (Raker). Kerjasama tim *Ta'awun*: Program besar seperti pesantren ramadhan dan latihan dasar kepemimpinan sukses terlaksana berkat sinergi erat antar bidang kurikulum, kesiswaan, keagamaan, humas, sarpras.⁶²

⁶² Hadriah, wawancara wakil kepala sekolah MAN 2 parepare (pare pare, 2025).

B. Kompetensi Guru

1. Kompetensi Guru.

Penelitian ini berangkat dari teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer⁶³ dalam bukunya *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Mereka mendefinisikan kompetensi sebagai:

"A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation."

Artinya, kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang secara kausal berhubungan dengan kinerja efektif atau superior yang mengacu pada kriteria tertentu dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan⁶⁴ Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan seseorang yang dinyatakan kompeten di bidang tertentu, di mata orang tersebut menguasai keahlian kerja atau keahlian yang selaras dengan tuntutan di bidang kerjanya.⁶⁵

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.⁶⁶

⁶³ Signe M. Spencer, Lyle M.; Spencer, *Competence at work: models for superior performance* (New York: New York, 1993), 9.

⁶⁴ Kemendikbudristek, "Arah dan Strategi Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Kemendikbudristek," 2021, 21 Mei 2026, <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2022/12/arah-dan-strategi-pengembangan-kompetensi-asn-di-lingkungan-kemendikbudristek>.

⁶⁵ J. B. Situmorang, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik* (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), 17.

⁶⁶ Suyanto Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Globa* (jakarta, 2013), 39.

Lebih lanjut, Spencer & Spencer membedakan kompetensi menjadi lima jenis karakteristik, yaitu⁶⁷:

- a. Motives Motif Hal yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan seseorang yang mendorong, mengarahkan, dan memilih tindakan.
- b. Traits Sifat Karakteristik fisik atau respons konsisten terhadap situasi
- c. Self-Concept Konsep Diri Sikap, nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Knowledge Pengetahuan Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. Skill Keterampilan Kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.

Kelima jenis kompetensi ini bersifat hierarkis: pengetahuan dan keterampilan berada di permukaan mudah dilihat dan dilatih, sedangkan motif, sifat, dan konsep diri berada di dasar kepribadian sulit diubah tetapi sangat menentukan kinerja superior. Dalam konteks penelitian ini, kelima jenis kompetensi tersebut menjadi landasan filosofis bahwa guru yang kompeten adalah guru yang tidak hanya menguasai pengetahuan dan keterampilan mengajar, tetapi juga memiliki motif berprestasi, sifat kepribadian yang matang, serta konsep diri sebagai pendidik profesional.

Namun demikian, teori Spencer & Spencer masih bersifat umum dan belum secara spesifik menjabarkan kompetensi guru dalam konteks pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan teori terapan *applied theory* yang lebih operasional.

Untuk menjembatani grand theory dengan konteks penelitian kuantitatif tentang pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pendidikan, peneliti merujuk pada pendapat Masnur Muslich⁶⁸ dalam

⁶⁷ Spencer, Lyle M.; Spencer, *Competence at work: models for superior performance*, 9–11.

⁶⁸ Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik.*, 12.

bukunya *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Muslich menyatakan:

"Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu."

Pernyataan ini secara tegas membangun hubungan kausal antara kompetensi guru dan mutu pendidikan, yang sejalan dengan *causal flow model* dari Spencer dan Spencer. Dengan kata lain, kompetensi guru yang baik akan mendorong kinerja yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar (KBM), dan akhirnya menghasilkan mutu pendidikan yang bermutu.

Muslich juga menegaskan bahwa Indonesia telah memiliki standar kompetensi guru yang lebih khusus, yaitu sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 10⁶⁹ dan Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, yang menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi empat dimensi: pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Keempat kompetensi inilah yang menjadi acuan nasional dalam menilai profesionalisme guru, termasuk dalam program sertifikasi guru.

Muslich dalam bukunya mengelompokkan kesepuluh komponen portofolio ke dalam tiga unsur besar yang memudahkan penyusunan indikator penelitian.⁷⁰ Pertama, unsur kualifikasi dan tugas pokok yang mencakup kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, serta perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kedua, unsur pengembangan profesi yang

⁶⁹ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen" (2005), 2.

⁷⁰ Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, 64–65.

meliputi pendidikan dan pelatihan, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, serta karya pengembangan profesi. Ketiga, unsur pendukung profesi yang terdiri atas keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial, serta penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Ketiga unsur inilah yang kemudian dijadikan dasar dalam menyusun indikator dan butir pernyataan untuk mengukur kompetensi guru secara operasional dalam penelitian ini.

Integrasikan QS. Al-Jumu'ah (62): 2

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ
وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah..."

Ayat di atas sebagai landasan filosofis utama dengan merujuk pada dua sumber otoritatif. Pertama, kajian jurnal oleh Patmah Azizah⁷¹ mengungkap bahwa kompetensi pedagogik dalam perspektif ayat ini melampaui aspek akademik-teknis, mencakup pula tanggung jawab moral-spiritual guru untuk menanamkan nilai keimanan dan akhlak mulia melalui pendekatan yang penuh kelembutan dan metodis. Kedua, pendalaman melalui Tafsir *Al-Munir*⁷² memperkuat dan mengonkretkan kerangka tersebut dengan menegaskan bahwa misi pendidikan dalam ayat ini terstruktur dalam tiga tahap fundamental: (1) *tilawatul āyāt* (penyampaian ilmu), (2) *tazkiyatun nafs* (pensucian jiwa dan pembinaan karakter), serta (3) *ta'limul kitābi wal hikmah* (pengajaran yang mengantarkan pada pemahaman mendalam dan kebijaksanaan aplikatif). Sintesis dari kedua sumber ini menegaskan bahwa pendidikan Islami harus berlandaskan pada integrasi antara wahyu, ilmu, dan akhlak, sehingga meniscayakan peran

⁷¹ Salsabila patmah azizah, dilah puspita, "KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DALAM QS AL-JUMU'AH : 2," *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* 2, no. 3 (2025): 397, <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jmia.v2i3.4833>.

⁷² Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj*, 559.

guru sebagai pembimbing holistic tidak hanya cakap secara intelektual dan pedagogis, tetapi juga menjadi teladan moral dan agen transformasi spiritual dalam kehidupan peserta didik

2. Kompetensi Guru dalam Komponen Portofolio

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Kompetensi bagi Guru memiliki kompetensi pedagogic, professional, keperibadian dan sosial,⁷³ serta Kompetensi dapat diidentifikasi dua kategori utama persyaratan yang harus dipenuhi oleh kandidat, yaitu persyaratan substantif dan persyaratan prosedural. Pertama, persyaratan substantif merujuk pada kelayakan dasar seorang guru untuk mengikuti proses Kompetensi. Persyaratan ini secara eksplisit tercantum dalam Pasal 1 ayat (2), yang menetapkan bahwa peserta Kompetensi wajib telah memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV).⁷⁴ Pendapat ini juga diberikan oleh Masnur Salah satu syarat utama untuk mengikuti Kompetensi guru adalah memiliki kualifikasi akademik minimal bergelar Sarjana (S-1) atau Diploma Empat (D-4).⁷⁵ Ketentuan ini menjadi prerequisite mutlak yang menegaskan komitmen kebijakan dalam meningkatkan standar akademik profesi guru, sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan demikian, kebijakan ini tidak hanya dimaknai sebagai proses pemberian sertifikat, melainkan juga sebagai instrumen untuk mendorong pemenuhan standar kualifikasi minimum tenaga pendidik.

Kedua, persyaratan prosedural berkaitan dengan mekanisme dan komponen yang dinilai untuk memperoleh sertifikat pendidik. Mekanisme utama yang diatur adalah Uji Kompetensi melalui Penilaian Portofolio yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru yang dinilai

⁷³ Baharuddin, *Manajemen Pendidikan Islam transformasi menuju sekolah atau madrasah unggul*, ed. oleh angga teguh Prasetya, 2 ed. (malang: Uin-Maliki Press, 2016), 33.

⁷⁴ Menteri pendidikan Nasional, "peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia 18 tahun 2007," Pub. L. No. NOMOR 18 TAHUN 2007 (2007), 1.

⁷⁵ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 2.

melalui sepuluh komponen dokumen yang komprehensif.⁷⁶ Berikut adalah syarat-syarat Kompetensi guru:

a. Kualifikasi Akademik

Bukti kelayakan dasar berupa ijazah pendidikan tinggi (S1, S2, S3, atau D-IV). Dokumen ini menjadi prasyarat mutlak untuk mengikuti Kompetensi. Bukti fisik yang diperlukan adalah fotokopi ijazah atau sertifikat diploma yang telah dilegalisir.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan mencakup semua kegiatan diklat, workshop, atau lokakarya untuk pengembangan kompetensi guru, di mana bukti keikutsertaannya berupa sertifikat atau piagam dari lembaga penyelenggara. Workshop yang diakui harus berdurasi minimal 8 jam dan menghasilkan suatu karya. Salah satu bentuk kegiatan yang tercakup dalam indikator ini adalah keikutsertaan dalam PLPG atau program pelatihan internasional (60), nasional (50), provinsi (45), kabupaten (40), atau kecamatan (35). Aspek yang menjadi perhatian khusus dalam pendidikan dan pelatihan ini adalah lama jam pelatihan, level pelatihan, dan relevansinya dengan tugas profesional guru.⁷⁷

c. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan bukti persiapan mengajar yang wajib dimiliki guru, berupa dokumen persiapan seperti RPP untuk 5 topik berbeda. Khusus guru BK, dokumen ini berupa program layanan bimbingan dan konseling. Rencana pembelajaran dinilai asesor menggunakan format baku untuk menilai kelayakannya. Penjabaran lebih lanjut mengenai aktivitas dalam perencanaan pembelajaran mencakup penyusunan RPP/RP untuk perumusan tujuan pembelajaran dan pemilihan media pembelajaran, serta pembuatan

⁷⁶ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik* ((Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 21.

⁷⁷ Direktorat jendral pendidikan departemen pendidikan Nasional, *sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2008 : pedoman penyusunan portofolio*, buku 3 (yogyakarta, 2008), 3.

pengorganisasian materi serta skenario pembelajaran dan penilaian hasil belajar.⁷⁸

d. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan bukti kinerja guru dalam proses belajar-mengajar di kelas, di mana bukti yang dinilai adalah hasil penilaian kepala sekolah atau pengawas menggunakan format tertentu. Untuk guru BK, buktinya berupa laporan kegiatan layanan bimbingan dan konseling. Secara rinci, pelaksanaan ini mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan seluruh rencana pembelajaran sesuai RPP yang telah dibuat, dengan cakupan mulai dari kegiatan pendahuluan, inti (termasuk penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media, evaluasi, dan penggunaan bahasa), hingga tahap penutup.⁷⁹

e. Prestasi Akademik

Prestasi akademik merupakan prestasi yang diakui lembaga, mulai dari tingkat kecamatan hingga internasional. Secara operasional, prestasi akademik ini diukur melalui indikator bahwa guru berhasil menjuarai lomba akademik di salah satu tingkatan internasional, nasional, provinsi, kabupaten, atau kecamatan, atau peran guru sebagai pembimbing, instruktur, atau pemandu dalam lomba di salah satu tingkatan tersebut.

f. Karya Pengembangan Profesi

Karya pengembangan profesi merupakan hasil karya guru yang menunjukkan pengembangan keahlian dan dapat dipahami dalam berbagai bentuk, seperti artikel, diktat, dan karya seni. Secara lebih rinci, karya ini dapat diukur melalui indikator bahwa guru menulis buku yang terpublikasi di salah satu tingkatan nasional, provinsi, atau kabupaten, menulis artikel dalam bentuk jurnal, majalah, atau koran, menulis modul/diktat untuk kalangan sendiri dengan tema pendidikan, serta menghasilkan karya seni sebagai bagian dari pengembangan profesi.

g. Keikutsertaan Forum Ilmiah

⁷⁸ Nasional, 4.

⁷⁹ Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, 2007, 48.

Keikutsertaan forum ilmiah merupakan partisipasi guru dalam seminar, simposium, atau diskusi panel sebagai pemakalah atau peserta, dengan tingkatan forum mulai dari lokal hingga internasional. Bukti fisik yang wajib disertakan adalah makalah (jika pemakalah) dan sertifikat kehadiran. Secara rinci, indikator keikutsertaan ini mencakup dua bentuk partisipasi, yakni: menjadi pemakalah atau sebagai peserta dalam forum ilmiah (seperti seminar, lokakarya, atau simposium) pada salah satu tingkatan berikut: internasional, nasional, provinsi, kabupaten/kota, atau kecamatan.⁸⁰

h. Pengalaman Organisasi

Pengalaman organisasi merupakan bukti peran guru sebagai pengurus organisasi kependidikan (seperti PGRI, MGMP) atau organisasi sosial (seperti ketua RT/RW), termasuk juga tugas tambahan di sekolah seperti kepala sekolah atau wali kelas. Bukti yang disertakan berupa fotokopi surat keputusan atau surat keterangan. Secara rinci, pengalaman ini dapat diukur melalui dua indikator berikut yakni aktif/menjabat sebagai pengurus organisasi kependidikan atau organisasi sosial pada salah satu tingkatan internasional, nasional, provinsi, kabupaten/kota, atau kecamatan.⁸¹

i. Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi atas dedikasi guru dalam bidang pendidikan, secara lebih spesifik, penghargaan ini meliputi dua indikator: piagam penghargaan atas prestasi di bidang pendidikan dalam skala internasional, nasional, provinsi, atau kota atau pernah melaksanakan tugas di daerah terpencil, tertinggal, bencana, konflik, atau perbatasan.⁸²

Lebih lanjut, peraturan ini juga mengantisipasi kemungkinan kegagalan dengan menyediakan jalur alternatif atau remediasi yang

⁸⁰ Muslich, 59.

⁸¹ Nasional, *sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2008 : pedoman penyusunan portofolio*, 7.

⁸² Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, 2007, 63.

terstruktur (Pasal 2 ayat 5). Bagi peserta yang tidak lulus penilaian portofolio, terdapat dua opsi:

- a. melengkapi dan memperbaiki dokumen portofolio yang ada, atau
- b. mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) yang diakhiri dengan ujian menyeluruh *covering* keempat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional).⁸³

Pemberian kesempatan mengulang bagi yang belum lulus PLPG (ayat 8) memperkuat prinsip keadilan dan pembinaan berkelanjutan dalam kebijakan ini. Secara keseluruhan, kerangka kriteria dan persyaratan yang dirumuskan mencerminkan sebuah kebijakan yang berorientasi pada pengakuan pengalaman *experience-based recognition* sekaligus mempertahankan standar kompetensi *competency-based standard*. Implementasinya, bagaimanapun, sangat bergantung pada konsistensi penilaian portofolio, kualitas penyelenggaraan PLPG, serta kesetaraan akses bagi seluruh guru di berbagai wilayah untuk memenuhi komponen-komponen dokumen yang dipersyaratkan

3. Perspektif Islam Terhadap Guru

- a. Terminologi dan Fungsi Guru dalam Islam
 - 1) Pertama, Muaddib berasal dari kata kerja Bahasa Arab *addaba - yu'addibu - ta'diban* adalah seorang pembentuk adab. Tujuannya adalah memurnikan⁸⁴ dan membersihkan individu dari segala kekurangan. Proses ta'dib mencakup pengasuhan, pembentukan, bimbingan, serta penanaman dan pemupukan akhlak luhur dalam pembangunan diri manusia. Ruang lingkupnya meliputi pembentukan akhlak, disiplin, perilaku, kepribadian, dan keseluruhan tata krama individu.
 - 2) Kedua, Murabbi (berasal dari kata tarbiyyah) adalah seorang pengasuh yang berarti memelihara, mengajar, dan menjaga

⁸³ Nasional, peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia 18 tahun 2007, 2.

⁸⁴ Indah Fadilatul Kasmar, "The Concepts of Mudarris, Mu'allim, Murabbi, Mursyid, Muaddib in Islamic Education," *Khalifa: Journal of Islamic Education* 3 (2019).

dengan penuh perhatian. Peran guru sebagai murabbi mencakup pendidikan, pemeliharaan, dan pembinaan peserta didik yang dilandasi rasa kasih sayang dan saling percaya. Esensinya adalah memberikan curahan kasih sayang, merawat, mendidik sejak dini, dan mengembangkan potensi.

- 3) Ketiga, Mursyid berasal dari kata *arsyada - yursyidu – irsyādan*⁸⁵ adalah seorang pemberi petunjuk, yakni pemimpin yang menunjukkan jalan kebenaran. Konsep irsyad merupakan proses memberikan arahan, panduan, bimbingan, serta nasihat untuk mengantar seseorang ke jalan yang benar. Sifat guru mursyid adalah kesediaan menjadi penasihat ikhlas yang berfungsi sebagai mentor pengajar, penasihat, dan motivator bagi peserta didik untuk berkembang dan meraih kecemerlangan.
- 4) Keempat, Muallim berasal dari kata *'allama - yu'allimu - ta'līman*⁸⁶ adalah seorang pengajar yang melakukan proses penyampaian informasi dan ilmu pengetahuan dari guru kepada murid. Ta'lim merujuk pada peran guru dalam kegiatan edukasi melalui pemberitahuan, pengajaran, dan penyebaran berbagai informasi, disiplin ilmu, dan pengetahuan kepada peserta didik, baik melalui pelatihan, instruksi, atau metode pengajaran lainnya.⁸⁷
- 5) Kelima, Mudarris berasal dari kata *darrasa - yadrusu - tadrīsān*⁸⁸ merujuk pada sosok pengajar yang efektif. Konsep ini mencakup keseluruhan aspek pengajaran dan pembelajaran, mulai dari persiapan mengajar, pelaksanaan proses belajar, hingga evaluasi diri pasca-pengajaran.

⁸⁵ S Aziz, "Kompetensi Spiritual Guru Paud Perspektif Pendidikan Islam," *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2017): 63.

⁸⁶ D. Riyadi, "Kompetensi dan Peran Mu'allim dalam Pendidikan," *DUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 17, no. 2 (2019).

⁸⁷ Moch Wildan Habibie, "5 Tipologi Guru," media madrasah fattah hasyim, 2023.

⁸⁸ R Rahmadani, "Pendidik dalam Perspektif Al-Qur'an," *Jurnal Sains Riset* 9, no. 2 (2019): 17–25.

C. Mutu Pendidikan.

1. Mutu pendidikan dan Standar Nasional Pendidikan.

Mutu merupakan aspek fundamental yang krusial dalam berbagai dimensi kehidupan manusia, baik secara pribadi, kolektif, sosial, maupun dalam konteks berbangsa dan bernegara. Konsep mutu sendiri dapat dipahami melalui beragam definisi dan sudut pandang.⁸⁹

Berawal dari konsep mutu umum dari Definisi lain yang diungkapkan oleh Juran dan Gryna adalah *fitness for use* kepuasan guna. Bagi konsumen mutu berarti kemudahan dalam memperoleh barang, keamanan dan kenyamanan dalam mempergunakan serta dapat memenuhi selera⁹⁰ Konsep ini sejalan dengan pandangan Anwar Sewang yang menarik definisi tersebut ke dalam konteks dunia pendidikan. Menurutnya, mutu merupakan gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan maupun yang tersirat. Oleh karena itu, dalam konteks pendidikan, pengertian mutu harus mencakup tiga dimensi utama, yaitu kualitas *input*, *proses*, dan *output* pendidikan.⁹¹ dan diperkuat lagi Adapun konsep input proses dan output di ambil dari Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan⁹²

a. Definsi pendidikan menurut para ahli:

- 1) Menurut KBBI, pendidikan didefinisikan sebagai suatu usaha untuk mengubah sikap dan perilaku individu atau kelompok guna

⁸⁹ Jerry H.Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 43–46.

⁹⁰ Juran, J. M.; Gryna, *Quality Planning and Analysis: From Product Development Through Use*, 1–2.

⁹¹ Sewang, *Manajemen pendidikan*, 48.

⁹² Arbianto, *Biokimia Konsep-Konsep Dasar*.

mencapai kedewasaan melalui kegiatan belajar-mengajar dan pelatihan.

- 2) Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memanusiakan manusia serta membebaskannya.
- 3) Menurut Basri dalam Landasan Pendidikan, pendidikan adalah upaya untuk mendewasakan manusia secara utuh, baik secara fisik maupun spiritual, yang dilakukan oleh pihak lain maupun diri sendiri. Tujuannya agar peserta didik memiliki kebebasan dalam berpikir, merasakan, berpendapat, dan bertindak, disertai rasa percaya diri dan tanggung jawab penuh atas segala perilaku dalam kehidupannya.⁹³
- 4) Pendidikan menurut undang undang republik Indonesia nomer 20 tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian maka mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan untuk mengelola dan mengubah input secara optimal guna menghasilkan output yang unggul dan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.

b. Standar Nasional Pendidikan

Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adapun menurut Departemen Pendidikan Nasional, pengertian mutu mencakup *prose, proses, output* pendidikan.⁹⁴

⁹³ MUSLIMAH ANA BINTARI, DAKIR, "Manajemen mutu terpadu dan implementasinya dalam dunia pendidikan," *Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan* 2, no. 2 (2022): 5.

⁹⁴ Mujamil Qomar, *Manajemen pendidikan islam*, ed. oleh Khairi Rumantati (jakarta: Pt.gelora aksara pratama, 2007), 206.

Lingkup Standar Nasional Pendidikan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP meliputi⁹⁵:

- 1) standar isi: Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Selanjutnya menurut baharuddin meliputi:kranka dasar dan struktur kurikulum beban belajar serta kurikulum Tingkat satuan dan kalender pendidkan.⁹⁶
- 2) standar proses: Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. *Imput* yang baik melalui proses yang sangat baik untuk menghasilkan *output* yang unggul/Istimewa.walaupun imput yang sedang akan tetapi proses yang Istimewa maka outpunyapun akan baik sekali⁹⁷.
- 3) standar kompetensi lulusan; Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
- 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Proses Peningkatan SDM merupakan proses yang terintegrasi dengan peningkatan mutu pendidikan.⁹⁸
- 5) standar sarana dan prasarana; standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi,

⁹⁵ *Standar nasional pendidikan nomer 19 tahun 2005*, n.d.

⁹⁶ Baharuddin, *Manajemen Pendidikan Islam transformasi menuju sekolah atau madrasah unggul*, 31–32.

⁹⁷ Qomar, *Manajemen pendidikan islam*, 208.

⁹⁸ Baharuddin, *Manajemen Pendidikan Islam transformasi menuju sekolah atau madrasah unggul*, 24.

serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

- 6) standar pengelolaan: adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan
- 7) standar pembiayaan: Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
- 8) standar penilaian pendidikan: Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

2. Konsep Mutu Pendidikan dan mutu pendidikan dalam islam

a. Konsep Mutu Pendidikan

Mutu adalah karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat, yang mana Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup: Input pendidikan, Proses pendidikan, Output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses, selanjutnya Jenis-jenis input:

1) Input

- a) *Input* sumber daya, meliputi: Sumber daya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, dan siswa) yang mana komponen ini memiliki penjabaran lanjut yakni perlu ditekankan lagi karena staf merupakan jiwa sekolah. Sekolah yang efektif pada umumnya memiliki staf mampu (kompeten) dan berdedikasi tinggi terhadap sekolahnya. Implikasinya jelas, yaitu bagi sekolah

yang ingin efektivitasnya tinggi, maka pemilihan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi merupakan keharusan.⁹⁹

- b) Sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, dana, bahan, dan sebagainya)
- c) perangkat lunak meliputi dan harapan harapan : Struktur organisasi sekolah, Peraturan perundang-undangan, Deskripsi tugas, Rencana, program, dan sebagainya selanjutnya *Input* harapan-harapan, berupa: Visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah dan Tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input dan Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.¹⁰⁰

Ruang lingkup mutu pendidikan tidak lepas dari tiga model yaitu: input, proses dan output. Dalam usaha peningkatan mutu dengan menggunakan model ini, ada beberapa kriteria dan karakteristik yang harus dipenuhi sebagai berikut¹⁰¹

Sedangkan Menurut Zazin, *input* mutu pendidikan mencakup: 1) memiliki kebijakan mutu tujuan dan sasaran mutu dan 2) sumber daya, hal ini sejalan dengan Liatul Rohma¹⁰² 3) staf yang berkopentem 4) harapan prestasi tinggi bagi siswa dan lembaga, 5) fokus utama pada pelanggan (siswa) sebagai tujuan semua kegiatan, dan 6) input manajemen seperti tugas, rencana, dan aturan yang jelas. Sementara itu

Kesamaan utama kedua ahli terletak pada pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia dan material serta kerangka pengelolaan (perangkat lunak/manajemen) sebagai fondasi input. Perbedaannya, Anwar menawarkan klasifikasi yang lebih

⁹⁹ Sewang, *Manajemen pendidikan*, 43.

¹⁰⁰ Sewang, *Manajemen pendidikan*, 48.

¹⁰¹ Nur Zazin, *Gerakan menata mutu pendidikan teori dan aplikasi*, meita sand (Jogjakarta: aruzz media, 2011), 168–69.

¹⁰² Liatul Rohmah Yayuk Zulaikah Akhyak Asy'aril Muhajir, Nur Effendi, "Filosofi Mutu dan Mutu Pendidikan," *Semantik : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Budaya* 2, no. 2 (2024): 186, <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/semantik.v2i2.610>.

sistematis dan terpisah, sedangkan Zazin menekankan pada budaya mutu yang holistik, di mana elemen seperti harapan prestasi tinggi dan fokus pada pelanggan menjadi jiwa yang menggerakkan sumber daya dan manajemen tersebut.

Konsep input dari Anwar dan Zazin secara langsung beririsan dan menjadi prasyarat bagian pemenuhan Standar Nasional Pendidikan. Input harapan-harapan berupa visi, misi, dan tujuan serta fokus pada siswa merupakan roh yang menghidupi Standar Kompetensi Lulusan pada SNP no. 3, Input sumber daya manusia seperti guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan merupakan domain utama Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SNP no. 4, sementara sumber daya selebihnya (sarana dan prasarana) diatur dalam Standar Sarana dan Prasarana SNP no.5. Selanjutnya, input perangkat lunak dan input manajemen serta kebijakan mutu seperti struktur organisasi, rencana, dan aturan yang jelas, merupakan esensi dari Standar Pengelolaan pada SNP no. 6 Serta keuangan dalam SNP no 7

2) Proses

Proses pendidikan menurut anwar merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain, Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input dan Sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat sekolah), proses mencakup: a). Proses belajar mengajar b). proses monitoring dan proses evaluasi c). Proses pengelolaan program dan kelembagaan. dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya. Adapun penjabaran sebagai berikut:

a) proses belajar-mengajar

Sifat PBM yang menekankan pada pemberdayaan peserta didik.¹⁰³ PBM bukan sekadar memorisasi dan recall, bukan sekedar penekanan pada penguasaan pengetahuan tentang apa yang diajarkan, akan tetapi lebih menekankan pada internalitas tentang apa yang diajarkan sehingga tertanam dan berfungsi sebagai muatan nurani dan dihayati (ethos) serta dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari oleh peserta didik (pathos). PBM yang efektif juga lebih menekankan pada belajar mengetahui (learning to know), belajar bekerja (learning to do), belajar hidup bersama (learning to live together), dan belajar menjadi diri sendiri (learning to be).

b) Proses monitoring dan evaluasi,

Evaluasi belajar secara teratur bukan hanya ditujukan untuk mengetahui tingkat daya serap dan kemampuan peserta didik, tetapi yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan hasil evaluasi belajar tersebut untuk memperbaiki dan menyempurnakan proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu, fungsi evaluasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik dan mutu sekolah secara keseluruhan dan secara terus menerus. Perbaikan secara terus menerus harus merupakan kebiasaan warga sekolah. Tiada hari tanpa perbaikan. Karena itu, sistem mutu yang baku sebagai acuan bagi perbaikan harus ada. Sistem mutu yang dimaksud harus mencakup struktur organisasi, tanggungjawab, prosedur, proses dan sumberdaya untuk menerapkan manajemen mutu.¹⁰⁴

c) Proses pengelolaan program dan kelembagaan

Adapun gabungan dari 2 proses ini dijelaskan pada standar nasional pendidikan SNP yakni Standar pengelolaan, yang

¹⁰³ Sewang, *Manajemen pendidikan*, 38.

¹⁰⁴ Sewang, 40.

menyatakan bahwa standar pengelolaan mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan, dengan pernyataan yang mewakili¹⁰⁵

3) *Output*

Output pendidikan merupakan kinerja sekolah, Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Mutu output sekolah dikatakan berkualitas/bermutu tinggi, jika prestasi sekolah (khususnya prestasi siswa) menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam¹⁰⁶:

- a) Prestasi akademik berupa: nilai ulangan umum,EBTA, EBTANAS,Karya ilmiah,lomba-lomba akademik,Yang sudah menjadi Capaian Pembelajaran (CP) dan nilai formatif dan sumatif akhir yang baik dengan integrasi nilai Panca Cinta
- b) Prestasi non-akademik yang berupa: imtaq,kejujuran, kesopanan,olahraga, kesenian,keterampilan kejuruan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Lebih lanjut hal ini dengan indikator yang ditawarkanoleh nanang Fattah yakni akademik achievement dan non akademik achievement.¹⁰⁷ dan sudah menjadi proyek berbasis masalah atau proyek serta ekstrakurikuler yang memperkuat nilai cinta (contoh: banjari, lingkungan, seni, olahraga serta Portofolio karya siswa menunjukkan perkembangan pemahaman dan penerapan nilai-nilai cinta.

Menurut Zazin, output pendidikan terbagi secara eksplisit menjadi dua domain. Pertama, prestasi akademik, seperti nilai

¹⁰⁵ Pemerintah, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan” (2005), 3.

¹⁰⁶ Sewang, *Manajemen pendidikan*, 49.

¹⁰⁷ Nanang Fattah, *Sistem penjamin Mutu pendidikan* (Bandung: Pt. Remaja Rosdakarta, 2013), 74.

ujian yang tinggi (SKHU), keberhasilan dalam lomba karya ilmiah, serta penguasaan bidang studi spesifik dan cara berpikir (kritis, kreatif, ilmiah). Kedua, prestasi non-akademik, yang mencakup sikap dan keterampilan hidup, seperti kejujuran, kerja sama, toleransi, kedisiplinan, serta prestasi dalam olahraga dan seni.¹⁰⁸

Dua pendapat di atas secara langsung beririsan dan menjadi tujuan akhir dari penerapan beberapa Standar Nasional Pendidikan. Hasil akhir berupa prestasi akademik dan non-akademik peserta didik merupakan cerminan langsung pencapaian Standar Kompetensi Lulusan pada SNP no.3. dan Untuk mengukur dan menjamin kualitas output tersebut, diperlukan Standar Penilaian Pendidikan pada SNP no. 3 yang mengatur mekanisme dan prosedur penilaian hasil belajar. Lebih lanjut, capaian output yang holistik mustahil terwujud tanpa didukung oleh proses pembelajaran yang baik, sesuai dengan Standar Proses pada SNP no. 2 sekaligus yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran yang efektif, dan Standar Isi pada SNP no. 1.

b. Mutu Pendidikan Dalam Islam

Dalam konteks manajemen peningkatan mutu pendidikan, lembaga pendidikan Islam perlu menerapkan kontrol dan perencanaan yang berkualitas untuk mencapai hasil yang optimal. Landasan filosofis ini dapat ditemukan dalam ajaran Islam, salah satunya dalam Q.S. al-Najm/53:39

وَأَنْ تَبْسَرَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ٣٩

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (Q.S.al-Najm/53: 39)

yang menyatakan bahwa manusia hanya akan memperoleh hasil dari usahanya sendiri. Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu harus

¹⁰⁸ Zazin, *Gerakan menata mutu pendidikan teori dan aplikasi*, 168.

menanggapi pekerjaannya dengan serius, memberikan makna yang mendalam, serta menyadari bahwa kerja merupakan bagian esensial dari eksistensi dan bahwa dampaknya kembali kepada dirinya sendiri, lebih lanjut hal ini juga sejalan dengan pendapat tafsir al munir yakni¹⁰⁹ :

Seorang manusia tidak akan mendapatkan apa-apa melainkan ganjaran usahanya dan balasan amal perbuatannya. Karena itu, ia tidak berhak mendapatkan ganjaran atas suatu amal yang tidak ia kerjakan. Prinsip ini, yaitu seseorang tidak diberi pahala atau ganjaran kecuali atas amalnya sendiri.

Dari penafsiran ini Implikasi Pendidikan: Mutu hasil belajar (prestasi, kompetensi) harus sebanding dengan usaha dan kerja keras yang dilakukan peserta didik dan pendidik. Tidak ada hasil instan tanpa proses usaha yang serius.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah (Q.S Al-Ahzab: 21)

Dalam Surah Al-ahzab ayat 21 yang berarti Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu. Artinya setiap kegiatan demimenjamin mutu dan meningkatkannya perlu adanya keteladanan. Karenaketeladanan itu merupakan kewajiban, tetapi dalam soal-soal keduniaan makaia merupakan anjuran. Karena dalam setiap keteladanan itu ada empat jenis tipemanusia dalam kontek keteladanan yaitu; Pemikir, Pekerja, Seniman, dan Yangjiwanya larut dalam ibadah.¹¹⁰

Untuk mewujudkan jaminan mutu (quality assurance) sebagai pengakuan formal atas kualitas, dibutuhkan proses yang baik di dalam

¹⁰⁹ Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj*, 162.

¹¹⁰ Muhammad Fuad Rahmat Hidayat Zaini, "Manajemen mutu pendidikan : perspektif Al-Quran," *Journal of Science and Research* 1, no. 1 (2020): 13.

lembaga tersebut. Jika proses dalam lembaga pendidikan Islam berjalan dengan baik, maka hasil *output* yang baik akan mengikuti secara alami, dan pada akhirnya jaminan mutu dapat dicapai. Pada dasarnya, jaminan mutu itu sendiri merupakan salah satu bentuk mekanisme kontrol mutu di dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam.¹¹¹

3. Implikasi Mutu Pendidikan Terhadap Kinerja Madrasah Aliyah Negeri Parepare

Mutu pendidikan di MAN 2 Kota Parepare dapat diidentifikasi kaitannya dengan delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Pertama, Standar Kompetensi Lulusan (SKL) terpenuhi melalui prestasi siswa di tingkat kota, provinsi, dan nasional, seperti keikutsertaan sebagai duta Genre di Istana Negara, yang mencerminkan pencapaian tidak hanya dalam pengetahuan tetapi juga sikap, keterampilan, dan akhlak mulia. Kedua, Standar Proses diwujudkan melalui pelaksanaan beragam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler (misalnya Pesantren Ramadan dan Latihan Kepemimpinan Siswa) yang dirancang untuk membentuk generasi unggul dan berakhlak karimah secara holistik. Ketiga, Standar Pengelolaan tercermin dari koordinasi yang sistematis, pembagian tugas melalui Surat Keputusan (SK), serta kerjasama tim yang solid antar seluruh komponen madrasah, didukung oleh sistem administrasi dan keuangan yang rapi hingga meraih penghargaan. Keempat, Standar Pembiayaan Pendidikan dibuktikan dengan penghargaan atas akurasi laporan keuangan yang melebihi standar tingkat provinsi, menandakan transparansi dan akuntabilitas yang tinggi. Kelima, Standar Sarana dan Prasarana ditunjukkan melalui peran bidang sarana prasarana dalam mendukung keberhasilan setiap kegiatan. Keenam, Standar Isi terlihat dari penyusunan kalender akademik dan program kerja melalui musyawarah antar bidang. Ketujuh, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

¹¹¹ Ansori Ardaini, Dessy Sasmita, Rita Zahara, Kasful Anwar, "mutu pendidikan islam dalam perspektif ihsan dan manajemen mutu," *indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 3, no. 1 (2025): 153.

nampak dalam kolaborasi yang erat antara guru, wali kelas, dan tenaga kependidikan.¹¹²

D. Pengaruh Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Niali Islami dan Kompetensi

Guru terhadap Mutu Pendidikan

Menurut Edwin B. Flippo¹¹³ manajemen personalia yang sekarang telah berubah menjadi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja, sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien bagi tercapainya suatu tujuan.¹¹⁴ Selanjutnya jika di tarik dalam konteks pendidikan menurut padangan fatah Syukur menyatakan bahwa hasil mutu pendidikan bisa ditingkatkan dan diperbaiki dengan langkah pertama yakni menata SDM, hal ini berujuk pada kutipan di dalam buku yang dikarang beliau manajemen sumber daya manusia pendidikan :

Belum terpenuhinya tuntutan standar pendidikan dan tenaga kependidikan, dampaknya telah lama dirasakan oleh masyarakat, antara lain mutu hasil pendidikan yang semakin menurun. Di sisi lain sulitnya para lulusan untuk memperoleh lapangan pekerjaan disebabkan karena tidak dapat memenuhi tuntutan kualifikasi dunia usaha dan industri. Apabila bangsa Indonesia ingin bersain di tingkat global, maka langkah pertama yang harus dilakukan Adalah menata SDM, baik dari aspek intelektual, emosiaonal spiritual, kreativitas, moral maupun tanggungjawabnya. Penataan ini sudah seharusnya dimulai dari jajaran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.¹¹⁵

Secara tidak langsung fatah sukur menginginkan Penataan pada jajaran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang mana penataan bisa

¹¹² Hadriah, wawancara wakil kepala sekolah MAN 2 parepare.

¹¹³ Flippo, *Manajemen Personalia*, 5–7.

¹¹⁴ M. Nazar Almasri, “Manajemen sumber daya manusia : implementasi dalam pendidikan islam,” *Jurnal Penelitian sosial keagamaan* 19, no. 2 (2016): 136–37.

¹¹⁵ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*, vi.

diselesaikan dengan adanya Manajemen yang baik, lebih lanjut Manajemen menurut Fatah Syukur yakni serangkaian kegiatan pengelolaan SDM yang memusatkan pada praktik dan kebijakan serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, dan tujuan organisasi di sini yakni meningkatkan mutu pendidikan¹¹⁶ Dengan kata lain, manajemen SDM adalah kunci atas hasil mutu pendidikan yang baik, Jika fungsi manajemen SDM dijalankan dengan baik (perencanaan rekrutmen ketat, pembinaan rutin dll, maka standar pendidikan terpenuhi, mutu hasil pendidikan akan membaik dan mudah untuk bersaing di industri.

Selanjutnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, pengelolaan SDM tidak cukup hanya dengan pendekatan konvensional, tetapi harus dijiwai oleh nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan ihsan. Fauzi menegaskan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan. Dalam perspektif Islam, MSDM berbasis nilai-nilai Islam mendasarkan pengelolaan SDM pada prinsip-prinsip ajaran Islam seperti keadilan, amanah, ikhlas, ihsan, syura, dan rahmatan lil 'alamin¹¹⁷

Fatah Syukur yang menyatakan Manajemen SDM adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktik dan kebijakan serta fungsi-fungsi MSDM untuk mencapai tujuan organisasi, maka fungsi yang dimaksud Adalah tugas manajer atau lembaga terkait untuk menjalankan 1.Perencanaan 2.Rekrutmen dan Seleksi 3.Pelatihan dan Pengembangan 4.Penilaian Kinerja 5.Kompensasi dan penghargaan 6.Integrasi dan pemeliharaan sumber daya, hingga 7.Pemberhentian. Dan dengan tugas atau fungsi ini diyakini berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan kedepannya, selanjutnya tidak cukup sampai di sini, 7 fungsi ini jika mengacu pada basis keislaman atau dilandasi

¹¹⁶ Syukur, 4.

¹¹⁷ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 14–15.

dengan nilai-nilai keislaman maka senantiasa diselimuti dengan nilai keadilan, amanah, ikhlas, ihsan, syura,

Dengan demikian, ketujuh fungsi MSDM yang dilandasi nilai-nilai keislaman memiliki dampak signifikan terhadap mutu pendidikan, yang tercermin dalam tiga aspek utama: input, proses, dan output. Pada aspek input, penerapan indikator dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya berhenti pada kompetensi teknis, tetapi juga menggali aspek kepribadian dan etika Islami calon seperti kejujuran, amanah, dan pada fase ini sangat berpengaruh pada *input* SDM dari sisi moral, yang mana madrasah tidak hanya mendapatkan guru yang pintar, tetapi juga guru yang berakhlak. Pada aspek proses, MSDM berbasis nilai-nilai Islam melalui program pelatihan dan pengembangan SDM yang mana guru terus ditingkatkan keterampilan pedagogiknya dan juga aspek moral-spiritual dalam mewujudkan proses pendidikan yang bermutu, khususnya pada efektivitas proses belajar-mengajar yang berada pada poin inti proses pendidikan. Selanjutnya Indikator pengembangan profesional berkelanjutan SDM ini juga berpengaruh langsung terhadap prestasi Output akademik siswa. Yang mana pengembangan profesional berkelanjutan ini melalui pelatihan formal, seminar, lokakarya, dan program mentoring guru dapat meningkatkan penguasaan materi, dan wawasan keilmuan dan akan berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas serta prestasi dalam ulangan dan lomba akademik. Selanjutnya Indikator pelatihan spiritual dan moral dalam fungsi pengembangan SDM berbasis Islam juga memberikan kontribusi signifikan terhadap prestasi non-akademik siswa. Pelatihan seperti kajian rutin, pembacaan Al-Qur'an, dan kajian rutin bertujuan memperkuat nilai-nilai etika Islam pada SDM dan berpengaruh pada Proses pembentukan akhlak, kejujuran, kesopanan, dan kedisiplinan pada diri siswa

Logika yang membangun pengaruh variabel ini adalah semakin baik implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlandaskan nilai-nilai Islam, maka akan semakin meningkat pula mutu pendidikan. Prinsip ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al-Qashash (28): 26 yang

berbicara tentang salah satu fungsi MSDM, yakni pada fungsi kriteria rekrutmen, yang mengisyaratkan untuk merekrut dengan kriteria al-qawiyu (kuat/kompeten) dan al-amin (dapat dipercaya). Implementasi nilai ini dalam rekrutmen tenaga pendidik akan menghasilkan guru yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga integritas moral

قال تعالى في كتابه الكريم:
قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (Al-Qawiyu Al-Amin)

Berdasarkan penafsiran QS. Al-Qashash ayat 26-28 dalam Tafsir Al-Munir¹¹⁸ hakikat manajemen sumber daya manusia khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat dirumuskan sebagai sebuah paradigma yang mengedepankan kriteria ganda yakni *al-aqwā* yakni kompetensi teknis dan sifat amanah *al-amīn* yangmana hal ini sesuai dengan rujukan nilai nilai yang relevan pada konsep MSDM berbasis nilai nilai islam

Dukungan empiris juga datang dari hasil temuan peneliti Indahyani (2022) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan Manajemen SDM terhadap mutu pendidikan. Tesis ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antar variabel dengan bahwa 21,13% responden menilai manajemen sumber daya manusia sebagai rendah, sementara 66,19% menilai itu moderat, dan 12,68% menilai itu tinggi. Demikian juga pengaruh variabel tersebut diperkuat hasil temuan peneliti Amarullah Malik¹¹⁹ yang menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan berada pada kategori sedang, dengan rata-rata masing-masing 52,65 dan 50,65. dan mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia berkontribusi sebesar 23,7% terhadap mutu pendidikan,

¹¹⁸ Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj*, 365–75.

¹¹⁹ Amarullah Malik, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidikan Di Sdn 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya."

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. Temuan serupa juga diperkuat oleh penelitian Fajar Dilla Ayu Puspita (2022) bahwa peningkatan kualitas pendidikan sangat penting dan secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Demikian juga pengaruh variabel tersebut diperkuat hasil temuan peneliti Lutfi Sambudi (2021) yang menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh sebesar 8,1% terhadap mutu sekolah PAUD Q Karangploso.

Dengan demikian, meskipun besaran pengaruh MSDM terhadap mutu pendidikan bervariasi di setiap jenjang mulai dari 8,1% hingga 23,7% keseluruhan temuan empiris tersebut secara konsisten menguatkan argumentasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, baik secara teoretis maupun empiris, Manajemen SDM terbukti memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan. Ketika pengelolaan SDM ini dijiwai oleh nilai-nilai Islam, maka pengaruhnya diprediksi akan lebih kuat karena tidak hanya menyentuh aspek profesional tetapi juga spiritual dan moral tenaga pendidik. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan.

Selanjutnya mari beralih ke pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pendidikan terhadap mutu pendidikan, Secara teoretis, pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pendidikan berakar pada kebijakan pemerintah untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional¹²⁰ yang diawali dari pembukaan UUD 1945 yang menyatakan tujuan nasional, salah satunya adalah "mencerdaskan kehidupan bangsa, dan di jelaskan khusus pada Pasal

¹²⁰ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2.

31 UUD 1945, kemudian di jelaskan di UU Nomor 20 Tahun 2003 (Sisdiknas) pada pasal 39 ayat 2 yang mengakui pendidik merupakan tenaga profesional dan serta pada pasal 5 yakni Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Maka guru dan dosen mempunyai fungsi peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam bidang pendidikan sebagaimana yang di jelaskan pada pertimbangan UURI Nomor 14 tahun 2005, dan berdasarkan hal di atas lahir UURI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang mana mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memperoleh pendidikan yang bermutu, dan berdasarkan pengakuan profesionalitas tersebut maka tercetuslah misi¹²¹ meningkatkan mutu pendidikan nasional, Berdasarkan visi, misi dan pertimbangan tersebut diperlukan strategi untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru dengan demikianla peneliti menjadikan kompetensi guru menjadi variabel independent yang diduga dapat memperngaruhi mutu pendidikan.

Secara teoretis, pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pendidikan berakar pada kebijakan pemerintah untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional. Berdasarkan buku sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik karya Masnur Muslich, dinyatakan bahwa:

*"Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahakan pendidikan yang bermutu."*¹²²

Pernyataan ini menegaskan bahwa yang mempengaruhi mutu yaitu kompetensi yang dimiliki guru, yang mana kompetensi guru diuji dan diakui secara formal.

¹²¹ Mulyasa, *standar kompetensi dan sertifikasi guru*, 4 ed. (Bandung: PT. remaja rosdakarya, 2009), 244.

¹²² Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, 2007, 8.

Menurut masnur kompetensi dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, uji kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio yang mencakup sepuluh komponen, yaitu: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi, dan (10) penghargaan yang relevan.¹²³ Guru yang telah lulus uji kompetensi dan memiliki sertifikat pendidik dinyatakan sebagai guru profesional yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam konsep mutu pendidikan yang dikemukakan Anwar Sewang, sumber daya yang dibutuhkan bukan hanya sekadar yang tersedia, melainkan juga yang kompeten. Di sinilah letak penerapan indikator di atas terhadap input sumber daya manusia (SDM) guru, yaitu dengan menjadikan portofolio guru sebagai acuan standar untuk memperoleh guru yang kompeten. Selain menjamin kualitas input, kompetensi guru juga berkontribusi pada efektivitas proses belajar mengajar. Melalui standar perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang ketat, guru didorong untuk memaksimalkan indikator-indikator tersebut demi tercapainya proses pembelajaran yang berkualitas. Lebih lanjut, indikator prestasi akademik dan karya pengembangan profesi dalam portofolio yang mengacu pada kompetensi guru memiliki pengaruh strategis terhadap output akademik pendidikan. Prestasi guru, seperti juara lomba, menjadi wawasan yang ditransfer kepada siswa, sehingga mendorong lahirnya output siswa berupa prestasi akademik

Logika yang membangun pengaruh ini adalah semakin tinggi pemenuhan standar kompetensi oleh guru, maka semakin tinggi pula mutu pendidikan. Guru yang tersertifikasi telah melalui proses uji kompetensi yang memastikan dirinya menguasai empat kompetensi utama: pedagogik,

¹²³ Muslich, 106.

profesional, kepribadian, dan sosial. Dengan kompetensi yang terjamin, guru dapat melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas lulusan baik dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik.

Prinsip ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al-Jumu'ah (62): 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ
مُّبِينٍ

"Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah."

Berdasarkan Tafsir *Al-Munir* (Az-Zuhaili, 1991), ayat ini menegaskan bahwa misi pendidikan terstruktur dalam tiga tahap fundamental:

1. *Tilāwatul āyāt* (penyampaian ilmu) guru membacakan dan menyampaikan pengetahuan.
2. *Tazkiyatun nafs* (pensucian jiwa) guru membina karakter dan moral peserta didik.
3. *Ta'līmul kitābi wal hikmah* (pengajaran yang mengantarkan pada pemahaman mendalam) guru membimbing hingga peserta didik memiliki kebijaksanaan.

Guru yang berkompeten diharapkan mampu menjalankan ketiga misi ini secara profesional. Kompetensi menjadi instrumen untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan peran mulia tersebut.

Dukungan empiris terhadap pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pendidikan ditemukan dalam beberapa penelitian. Penelitian Anis Khuroidah

Wahyuningrum¹²⁴ dalam tesisnya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kualitas Pembelajaran terhadap Pencapaian Kompetensi Mata Pelajaran Al-Qur'an dan Hadist di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang" bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran secara simultan berpengaruh positif terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional, memberikan kontribusi terhadap peningkatan hasil belajar yang merupakan salah satu indikator mutu pendidikan.

Selain itu, penelitian Alkaf Rodial¹²⁵ dalam tesisnya yang berjudul "Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI (Studi Kasus Pesantren MA Al Madani Kota Lubuk Linggau)" bertujuan untuk mengetahui kontribusi pengembangan kompetensi profesional guru terhadap peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di lingkungan pesantren. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus (kualitatif). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru PAI. Kinerja guru yang baik, sebagai dampak dari kompetensi profesional yang memadai, selanjutnya akan berdampak pada proses pembelajaran yang berkualitas dan pada akhirnya turut menentukan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dengan bukti empiris penelitian penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh X2 Kompetensi Guru terhadap Y Mutu Pendidikan,

¹²⁴ Wahyuningrum, "Pengaruh Kompetensi Profesional guru dan kualitas pembelajaran terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur'an dan Hadist di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang."

¹²⁵ Rodiallah, "Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Studi kasus Pesantren MA Al Madani Kota Lubuk Linggau."

meskipun besaran kontribusinya bervariasi dan mengindikasikan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih kompleks. Hal ini justru membuka ruang bagi penelitian ini untuk mengintegrasikan kompetensi guru dengan variabel substantif lain, yaitu Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam, dalam menjelaskan peningkatan mutu pendidikan secara lebih holistik. Berdasarkan landasan teori, kontekstualisasi kebijakan, definisi konseptual, logika pengaruh yang didukung ayat Al-Qur'an, serta dukungan empiris dari penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.

Secara simultan sinergi antara MSDM berbasis nilai-nilai Islam dan Kompetensi guru pada tahap input berfokus pada input pertama yakni input sumber daya, meliputi sumber daya manusia seperti kepala sekolah dan guru. Dalam konsep mutu pendidikan yang dikemukakan Anwar Sewang, bukan hanya sumber daya yang seadanya yang dibutuhkan, akan tetapi juga sumber daya yang kompeten dan berdedikasi tinggi. Kontribusi MSDM berbasis nilai-nilai Islam terhadap mutu input terletak pada fungsi manajemen yang dijiwai nilai-nilai Islam, sebagaimana tercermin dalam proses rekrutmen dan seleksi yang tidak berhenti pada kompetensi teknis, tetapi juga menggali aspek kepribadian dan etika Islami calon seperti kejujuran dan amanah, sehingga menghasilkan input SDM yang unggul dari sisi moral. Sementara itu, bentuk usaha dalam melihat tenaga pendidik yang berkompeten secara profesional adalah dengan melihat kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional guru, yang semua ini tertuang di dalam komponen Kompetensi guru. Dengan demikian, sinergi keduanya memastikan madrasah memiliki guru yang tidak hanya kompeten secara teknis melalui Kompetensi, tetapi juga berakhlak mulia melalui proses seleksi MSDM Islami

Selanjutnya pada tahap proses tampak bahwa Kompetensi guru dan MSDM berbasis nilai-nilai Islam saling melengkapi dalam mewujudkan

proses pendidikan yang bermutu, khususnya pada aspek efektivitas proses belajar-mengajar. Kompetensi guru berkontribusi pada aspek teknis-pedagogis dengan memastikan guru memiliki kompetensi dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang sistematis. Di sisi lain, MSDM berbasis nilai-nilai Islam melalui program pelatihan dan pengembangan SDM yang mana guru terus ditingkatkan keterampilan pedagogiknya dan juga aspek moral-spiritual dalam mewujudkan proses pendidikan yang bermutu, khususnya pada aspek efektivitas proses belajar-mengajar.

Lebih lanjut pada tahap output, sinergi keduanya menghasilkan output pendidikan yang holistik: MSDM berbasis nilai-nilai Islam membangun fondasi karakter dan kompetensi berkelanjutan guru dengan fungsi pengembangan profesional berkelanjutan, sementara Kompetensi guru menjamin kapasitas individual guru untuk melalui indikator prestasi akademik guru dan karya pengembangan profesi. Hasilnya adalah siswa yang tidak hanya cerdas secara akademik dengan prestasi gemilang dalam lomba dan karya ilmiah, tetapi juga matang secara spiritual dan moral dengan akhlak mulia, kejujuran, dan kedisiplinan yang tinggi sesuai dengan visi MAN 2 Kota Parepare untuk mencetak generasi unggul dan berakhlak karimah.

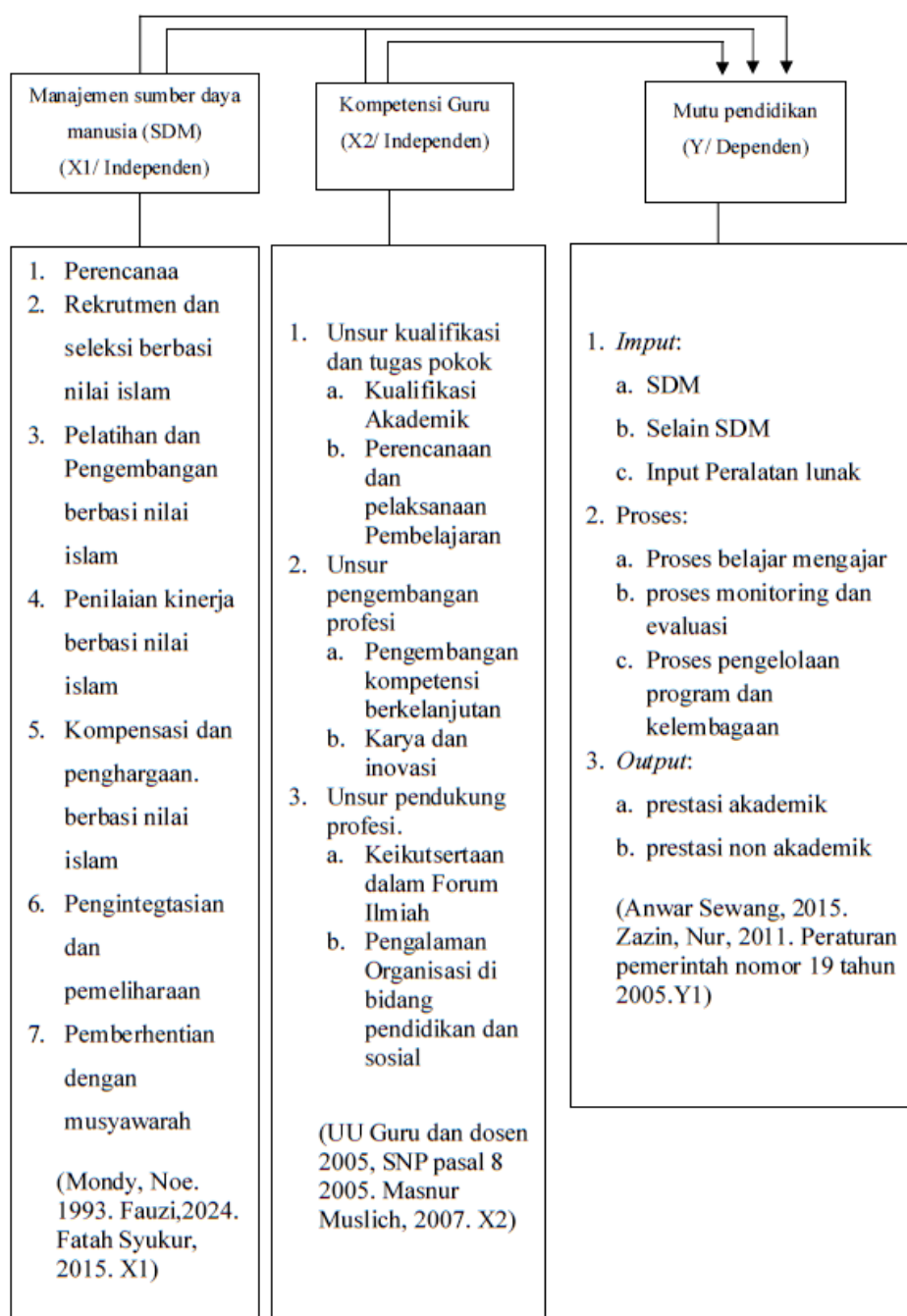
Dengan demikian, pembahasan simultan Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru terhadap mutu pendidikan di MAN 2 Kota Parepare telah diuraikan secara komprehensif melalui tiga tahapan mutu pendidikan yang saling terintegrasi. Pada tahap input, keduanya bersinergi membangun fondasi SDM yang unggul secara holistik: Kompetensi guru menjamin kompetensi profesional tenaga pendidik, sementara MSDM berbasis nilai-nilai Islam memastikan integritas moral dan akhlak melalui proses rekrutmen dan seleksi yang menekankan kejujuran dan amanah. Pada tahap proses, sinergi ini berlanjut dalam mewujudkan efektivitas proses belajar-mengajar: Kompetensi guru menjamin kemampuan teknis-pedagogis dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, sedangkan MSDM berbasis nilai-nilai Islam melalui pengembangan profesional berkelanjutan

dan pelatihan spiritual-moral membentuk guru yang tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga menjadi *uswah hasanah* teladan baik bagi peserta didik. Pada tahap output, kolaborasi kedua variabel menghasilkan luaran pendidikan yang utuh: Kompetensi guru melalui indikator prestasi akademik dan karya pengembangan profesi menginspirasi dan mentransfer kemampuan kepada siswa untuk meraih prestasi akademik, sementara MSDM berbasis nilai-nilai Islam melalui pengembangan profesional dan pelatihan spiritual membentuk karakter siswa yang berakhlak mulia, jujur, dan berdisiplin tinggi. Integrasi ketiga tahap ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan tidak mungkin terwujud hanya melalui satu faktor, melainkan membutuhkan sinergi antara kompetensi profesional yang terstandar dan sistem pengelolaan SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam (MSDM Islami). Berdasarkan landasan teori, logika pengaruh, serta dukungan empiris yang telah dipaparkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.

E. Kerangka Berpikir Konseptual

Berdasarkan hubungan antar variabel yang ada diatas, maka kerangka konseptual yang ada pada penelitian ini kurang lebih digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka berfikir konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari manajemen sumber daya manusia SDM berbasis nilai nilai islam dalam pendidikan.dan Kompetensi guru terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Negeri MAN 2 Kota Parepare. Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel penelitian, yakni manajemen sumber daya manusia SDM berbasis nilai nilai islam dalam pendidikan.dan Kompetensi guru sebagai variabel bebas, mutu pendidikan sebagai variabel terikat. Indikator-indikator dari variabel tersebut akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang dituangkan dalam angket dengan memakai skala Likert. Angket tersebut kemudian disebar ke subjek penelitian untuk diisi. Selanjutnya, setelah angket terisi, maka data yang ada dalam angket tersebut akan dianalisis dengan menggunakan pengujian statistik. Untuk itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono yang menyatakan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.¹²⁶ penelitian ini untuk menguji hubungan atau Pengaruh Manajemen sumber daya manusia SDM berbasis nilai nilai islam dalam pendidikan dan Kompetensi guru Terhadap Mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri MAN 2 Kota Parepare

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Parepare, yang beralamat di Jl. G. Bawakaraeng No.

¹²⁶ Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2006), 11.

37, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Pemilihan MAN 2 Kota Parepare sebagai lokus penelitian didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan berikut:

Kesesuaian dengan Fokus Kajian: MAN 2 Kota Parepare merupakan lembaga pendidikan menengah atas berbasis Islam yang secara eksplisit berorientasi pada terwujudnya mutu pendidikan, yaitu yang mengintegrasikan keunggulan akademik prestasi dengan pembentukan karakter religius dan akhlakul karimah sesuai dengan visi dari MAN 2 sendiri “Mewujudkan Generasi yang Unggul dan Berprestasi, Berakhlaqul Karimah, Mandiri Berkarya serta Amanah dalam bersikap” selanjutnya orientasi ini selaras dengan konstruk variabel dependen penelitian, yaitu Mutu Pendidikan yang holistik dalam konteks madrasah.

Implementasi MSDM Berbasis Nilai-Nilai Islam: Berdasarkan observasi awal dan data sekunder, MAN 2 Kota Parepare telah menerapkan sejumlah praktik pengelolaan sumber daya manusia yang dijiwai nilai-nilai Islam. Hal ini terlihat dari proses rekrutmen yang meritokratis dan transparan, komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan, sistem akuntabilitas keuangan yang menjadi percontohan, perhatian pada kesejahteraan holistik, serta budaya musyawarah *syura* dan kerja sama *ta'awun* dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, madrasah ini menyediakan konteks yang relevan dan kaya untuk mengkaji variabel independen pertama, yaitu Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam.

Selanjutnya Pemenuhan Standar Tenaga Kependidikan melalui Kompetensi: Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional di bawah Kementerian Agama, MAN 2 Kota Parepare telah melaksanakan kebijakan Kompetensi guru. Data menunjukkan bahwa seluruh gurunya telah memenuhi persyaratan Kompetensi pendidik. Kondisi ini memungkinkan

peneliti untuk mengkaji variabel independen kedua, Kompetensi Guru, dan interaksinya dengan praktik MSDM Islami dalam memengaruhi mutu pendidikan.

Pencapaian dan Pengakuan Eksternal: MAN 2 Kota Parepare telah meraih akreditasi “A (Unggul)” dari Badan Akreditasi Nasional (BAN-S/M) secara berturut-turut, serta memperoleh berbagai penghargaan di tingkat daerah dan nasional. Prestasi dan pengakuan ini menjadikannya sebagai kasus yang menarik *interesting case* untuk diteliti, karena keberhasilannya diduga kuat berkaitan dengan pengelolaan SDM yang baik dan tenaga pendidik yang profesional. Dengan demikian, penelitian di MAN 2 Kota Parepare diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang utuh dan mendalam mengenai pengaruh Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan dalam setting madrasah yang otentik dan kontekstual.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah elemen atau objek yang menjadi fokus utama dalam sebuah penelitian dan diuji untuk memperoleh informasi yang diinginkan. Secara sederhana, variabel dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan hipotesis dan asumsi mengenai keterhubungan teori yang ada. Dengan kata lain, variabel dapat dipahami sebagai jembatan yang menghubungkan dunia abstrak teori dengan dunia nyata yang empiris. Teori menyediakan kerangka konseptual tentang bagaimana suatu hal seharusnya berhubungan dengan hal lain. Dari sinilah, peneliti membuat asumsi-asumsi tentang keterhubungan tersebut. Variabel kemudian berperan sebagai alat untuk menguji asumsi-asumsi itu. Ia adalah elemen yang diberi "nyawa" melalui definisi operasional, sehingga sesuatu yang tadinya abstrak dapat diukur, dihitung, dan dianalisis secara objektif.

Manajemen sumber daya manusia SDM berbasis nilai nilai islam dalam pendidikan.dan Kompetensi guru.

2. Variabel Terikat (*Dependen Sebagai Y*)

Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah **Mutu pendidikan Madrasah Aliyah Negeri MAN 2 Kota Parepare.**

D. Populasi Sampling Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu.¹²⁹ Di sisi lain, populasi juga dapat dipahami sebagai objek dan subjek yang berada dalam suatu wilayah yang telah ditentukan, dengan karakteristik yang sesuai dengan hubungan teori yang ada dalam penelitian.¹³⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MAN 2 Kota Parepare tahun ajaran 2025/2026 yang memenuhi kriteria sebagai guru tetap aktif. Berdasarkan data dari bagian kurikulum, jumlah populasi awal adalah 69 orang, yang terdiri dari 65 guru PNS/GTY berKompetensi dan 4 guru non Kompetensi.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.¹³¹ Menurut Arikunto, penentuan sampel dapat dilakukan dengan mempertimbangkan ukuran populasi. Apabila jumlah subjek

¹²⁹ And Kamaluddin Abunawas Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian," *Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 14, No. 1 (2023): 15.

¹³⁰ Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, 23.

¹³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (bandung: Alfabeta, 2008), 178.

populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel sensus. Sebaliknya, jika populasinya lebih dari 100, sampel dapat diambil dengan proporsi antara 10%–15%, 20%–25%, atau bahkan lebih besar.¹³² Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik guru terKompetensi di MAN 2 Kota Parepare tahun ajaran 2025/2026 sebanyak 65 orang

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah proses inti yang dilakukan peneliti dalam suatu penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuesioner dan dokumentasi. Metode pengumpulan data tersebut dijelaskan sebagai berikut

1. Angket (Kuesioner)

Angket Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan berisi daftar pernyataan yang disusun berdasarkan ketiga variabel penelitian, yaitu: (1) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam, (2) Kompetensi Guru, dan (3) Mutu Pendidikan. Butir-butir pernyataan dirumuskan dari indikator setiap variabel.

Untuk variabel Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam, indikator yang digunakan meliputi Perencanaan, Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Kompensasi dan penghargaan, Integritas dan pemeliharaan sumber daya,

¹³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*, Cet. ke-15 (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 134.

Pemberhentian yang dijiwai prinsip-prinsip Islam seperti keadilan *al-‘Adl*, amanah, musyawarah *syura*, dan keunggulan *ihsan*.

Untuk variabel Kompetensi Guru, indikatornya mengacu pada komponen penilaian portofolio Kompetensi, yang mencakup Kualifikasi Akademik, Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Mengajar, Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran, Penilaian dari Atasan, Prestasi Akademik, Karya Pengembangan Profesi, Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah, Pengalaman Organisasi, serta Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Sedangkan untuk variabel Mutu Pendidikan, indikator yang digunakan adalah *input*, proses, dan *output* tersebut kemudian disebarkan kepada tenaga pendidik (guru) di MAN 2 Kota Parepare sebagai responden utama dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menghimpun dan menganalisis berbagai dokumen tertulis maupun elektronik yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu: penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam, pelaksanaan Kompetensi Guru, serta capaian Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk membantu dalam proses pengumpulan data, yang telah dipilih dan disusun sedemikian rupa agar lebih terstruktur dan memudahkan dalam memperoleh data.¹³³

¹³³ Purwanto, Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah (Magelang: Staiapress, 2018).aa

Angket kuesioner merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam angket telah disesuaikan dengan variabel independen dan dependen yang diteliti.

1. Angket

Penggunaan angket dengan pengukuran skala likert digunakan untuk sebagai alat ukur pendapat individu dalam menanggapi suatu fenomena yang terjadi. Dengan analisis kuantitatif setiap jawaban instrument diberikan skor, yaitu:

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Ragu-ragu = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

Terdapat tujuh dimensi utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur hubungan dan pengaruhnya. Teori yang menyatakan jika Manajemen sumber daya manusia ditingkatkan akan memperbaiki mutu pendidikan diambil dari ungkapan fatah Syukur¹³⁴ dan fauzi¹³⁵, dan juga telah dibuktikan dalam penelitian indahyani¹³⁶ yang menyatakan adanya pengaruh antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya terdapat indikator yang diadaptasi dari teori ahli dan telah dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan peneliti yakni peneliti menggunakan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam diukur melalui dimensi-dimensi yaitu perencanaan

¹³⁴ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*, vi.

¹³⁵ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 4.

¹³⁶ Indahyani, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Se- Kecamatan Uluweng Kabupaten Bone," 108.

Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja dan kompensasi pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya dan pemberhentian.

Tabel 3. 1 Matrix Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Manajemen Sumber Daya Manusia: Fauzi,2024. Fatah Syukur, 2015. Saiul Afron,2022 . (X1)	1.1.1 Perencanaan	1.1.1 Perencanaan Permintaan dan suplai	1
		2.1.1 Rekrutmen dan seleksi berbasis nilai islam	2.1.1 Rekrutmen	2
			2.1.2 Seleksi Kompetensi dan kepribadian	3
			2.1.3 Tes tertulis dan Wawancara.	4
		3.1.1 Pelatihan dan pengembangan berbasis nilai islam	3.1.1 Pengembangan Profesional Berkelanjutan	5
			3.1.2 Pelatihan Spiritual dan Moral	6
		4.1.1 Penilaian kinerja berbasis nilai islam	4.1.1 Penilaian Produktivitas dan Kualitas Kerja	7
		5.1.1 kompensasi dan penghargaan berbasis nilai islam	5.1.1 Insentif Material dan Non -Material	8
		6.1.1 Pengintegrasian dan pemeliharaan	6.1.1 Pengintegrasian kepentingan	9
			6.1.2 Pemeliharaan fisik dan mental	10
		7.1.1 Pemberhentian	7.1.1 Pemberhentian atas permintaan sendiri atau pihak sekolah	11

Variabel Kompetensi Guru dioperasionalkan berdasarkan indikator-indikator substantif dalam proses Kompetensi, yang mana

dalam teori yang diambil dari Masnur Muslich¹³⁷ yang mengungkapkan program Kompetensi guru Adalah upaya untuk peningkatan mutu, juga sama dengan ungkapan Muhammad Zen¹³⁸ dan adalah¹³⁹ dan teori atau hipotesis ini telah dibuktikan di beberapa peneliti dan menghasilkan hasil positif pada penelitian Ni'matul¹⁴⁰ selanjutnya terdapat indikator yang diadaptasi dari teori ahli dan telah dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan peneliti yakni Kompetensi guru meliputi 3 dimensi yakni : Unsur kualifikasi dan tugas pokok, Unsur pengembangan profesi, Unsur pendukung profesi, dengan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Matrix Variabel dan Indikator Kompetensi Guru

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Kompetensi Guru. Masnur Muslich, 2007. Muchlas Samani, 2006. Muhammad Zen, 2010. Mulyasa, 2009. (X2)	1.1 Unsur kualifikasi dan tugas pokok	1.1.1 Kualifikasi Akademik	1-2
			1.1.2 Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran	3-5
		2.1 Unsur pengembangan profesi	2.1.1 Pengembangan kompetensi berkelanjutan	6
			2.1.2 Karya dan inovasi	7
		3.1 Unsur pendukung profesi.	3.1.1 Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah	8
			3.1.2 Pengalaman Organisasi di bidang pendidikan dan sosial	9-10

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Secara istilah mutu adalah kualitas guna memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Selain itu teori yang digunakan peneliti diambil dari anwar

¹³⁷ Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, 8.

¹³⁸ Muhammad Zen, *Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru* (Malang: cakrawala media publisher, 2007), 20.

¹³⁹ Muchlas Samani, *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia* (surabaya: SIC dan peneliti pendidikan indonesia, 2006), 8.

¹⁴⁰ Alkaf Rodial, "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Tingkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Di Kota Kediri" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016), 142.

sewang¹⁴¹ dan zazin¹⁴² selanjutnya terdapat indikator yang diadaptasi dari teori ahli dan telah dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan peneliti yakni. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.¹⁴³

Tabel 3. 3 Matrix Variabel dan Indikator Mutu Pendidikan

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Mutu Pendidikan Anwar Sewang, 2015. Zazin, Nur, 2011. Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005.(Y1)	1.1 Input	1.1.1 Sumber Daya Manusia	1
			1.1.2 Sumber Daya Non-SDM	2
			1.1.3 Input Perangkat Lunak	3
		2.1 Proses	2.1.1 Proses belajar mengajar	4
			2.1.2 proses monitoring dan evaluasi	5
			2.1.3 Proses pengelolaan program dan kelembagaan	6-8
		3.1 Output	3.1.1 Prestasi Akademik	9-10
			3.1.2 Prestasi Non-Akademik	11-12

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Konstruk Teoretis

Uji validitas konstruk Teoretis dilakukan oleh para ahli untuk menelaah apakah setiap item yang ada pada instrument telah sesuai dengan indikator dan ukuran yang telah ditetapkan berdasarkan kerangka teori yang ada, selain itu dalam hal ini penggunaan bahasa yang sesuai

¹⁴¹ Sewang, *Manajemen pendidikan*.

¹⁴² Zazin, *Gerakan menata mutu pendidikan teori dan aplikasi*.

¹⁴³ Sewang, *Manajemen pendidikan*, 48.

dan jelas juga diperhatikan, dan setelah itu peneliti melakukan Pilot Testing dengan ukuran sampel minimum 30 adalah praktik yang umum didasarkan pada konvensi dari *Teorema Limit Pusat* (CLT)¹⁴⁴ selanjutnya menggugurkan item yang tidak valid.

2. Uji Validitas dan reliabilitas empiris

Uji validitas konstruk empiris dilakukan oleh peneliti setelah instrumen angket dinyatakan valid oleh para ahli dan telah diuji coba terlebih dahulu. Setelah telah dinyatakan valid, maka kemudian peneliti melakukan penyebaran instrument angket kepada para responden. Setelah itu, data yang dihasilkan dari jawaban tersebut yang kemudian dianalisis secara statistik. Adapun untuk mengetahui tingkat kevalidan tersebut maka dalam penelitian ini peneliti melakukan uji validitas *product moment pearson correlation*, yaitu menghubungkan skor akhir per item dengan skor total dari jawaban yang telah diisi oleh responden. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Penilaian yang mengacu pada instrument penelitian menggunakan analisis teknik korelasi product moment dengan patokan kevalidan jika nilai hitung lebih besar dari r_{tabel} (nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$). dan selanjutnya di dukung dengan analisis faktor

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* dengan kata lain konsisten, keajegan, kestabilan. Pengukuran instrument yang reliabel mampu menghasilkan data dengan reliabilitas yang tinggi. Hasil pengukuran uji reliabilitas dikatakan dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pelaksanaan kelompok subjek yang sama akan diperoleh hasil sama juga, selama tidak mengubah aspek yang diukur

¹⁴⁴ dan Thomas R. Vetter. Mascha, Edward J., "Signifikansi, Kesalahan, Kekuatan, dan Ukuran Sampel: Pemblokiran dan Penanganan Statistik," *Anesthesia & Analgesia* 126, no. 2 (2018): 691, <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002741>.

Pada pengujian realibitas data menggunakan teknik *Alpha's Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk menguor konsistensi internal untuk mengetahui tingkatan nilai realibitas yang dihitung. Pengujian reliabilitas diuji dengan melihat nilai r hitung dengan melihat nilai variabel yang memiliki nilai lebih dari $> 0,60$ maka dikatakan variabel tersebut reliabel

H. Teknis Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan angka-angka yang menggambarkan data sampel, seperti rata-rata *mean*, standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum, jumlah, rentang, serta kurtosis dan skewnes¹⁴⁵ Uji ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data, yang selanjutnya digunakan untuk memperoleh informasi karakteristik secara keseluruhan dari populasi yang diuji. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif diterapkan untuk menggambarkan rata-rata *mean*, standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum dari data yang diteliti serta dapat menentukan kesimpulan deskriptif pada setiap variabel dependen dan independent pada kategori rendah sedang dan tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat kelayakan. Ini penting untuk memastikan validitas hasil analisis regresi linier berganda sebelum melakukan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan untuk memeriksa apakah data terdistribusi

¹⁴⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*, Edisi 9 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 19.

normal, tidak terdapat multikolinieritas antar variabel *independen*, tidak ada autokorelasi antar residual variabel *independen*, serta tidak terjadi heteroskedastisitas, di mana varians variabel harus bersifat konstan *homoskedastisitas*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dalam suatu regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Pada uji t dan uji f, diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka uji statistik menjadi tidak valid, terutama pada jumlah sampel yang kecil. Untuk menentukan apakah nilai residual berdistribusi normal, digunakan analisis grafik dan analisis statistik¹⁴⁶

1). Analisis Grafik

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik histogram, yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Untuk meningkatkan akurasi analisis, penelitian ini juga menggunakan metode analisis grafik berupa *normal probability plot*, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif data dengan distribusi normal. Jika data residual terdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data tersebut akan mengikuti garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal. Penggunaan metode *normal probability plot* ini bertujuan untuk melengkapi

¹⁴⁶ Ghozali, 161.

analisis histogram, yang mungkin tidak memberikan hasil yang memadai, terutama pada jumlah sampel yang kecil¹⁴⁷

2) Analisis Statistik

Penelitian ini juga akan menggunakan analisis statistik untuk menguji apakah residual berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik, yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Menurut Riadi (2016)¹⁴⁸ keputusan mengenai normalitas data ditentukan berdasarkan kriteria berikut:

- a) Jika $p \leq 0,05$, maka distribusi data dianggap tidak normal.
- b) Jika $p > 0,05$, maka distribusi data dianggap normal.

b. Uji linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear atau tidak. Hubungan yang linear menunjukkan bahwa perubahan pada variabel independen X akan diikuti oleh perubahan pada variabel dependen Y secara konstan. Uji ini merupakan syarat dalam penggunaan analisis regresi linier berganda.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *ANOVA Table* melalui program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan linear.

¹⁴⁷ Ghozali, 161–63.

¹⁴⁸ Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan Ibm Spss)* (Andi Publisher, 2016), 115.

- 2) Jika nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $< 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan tidak linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak bersifat orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang tidak memiliki korelasi satu sama lain. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam penelitian tidak saling tumpang tindih, atau untuk mencegah adanya variabel independen yang memiliki makna yang serupa. Untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi, dapat dilihat melalui nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* ¹⁴⁹

- 1) Jika nilai toleransi $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian.
- 2) Jika nilai toleransi $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$, maka multikolinieritas dianggap terjadi dalam penelitian.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians atau residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, kondisi tersebut

¹⁴⁹ Agus Widarjono, Analisis Multivariat Terapan : Dengan Program Spss, Amos, Dan Smartpls (Yogyakarta: Upp Stim Ykpn, 2015), 65.

disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas¹⁵⁰

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Uji Glejser memberikan hasil yang lebih akurat karena disajikan dalam bentuk nilai matematis, bukan melalui tampilan grafik. Uji *Glejser* dilaksanakan dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residualnya (*ABS_RES*). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi dari hubungan antara variabel independen dan absolut residual sama dengan atau lebih kecil dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi dari hubungan antara variabel independen dan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.¹⁵¹

3. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut, peneliti menerapkan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan ketika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen, sedangkan untuk satu variabel dependen dan satu variabel independen, digunakan analisis regresi sederhana.

¹⁵⁰ Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25.

¹⁵¹ Ghozali, 142.

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda menggunakan uji *goodness of fit* untuk mengukur seberapa baik fungsi regresi sampel dalam memprediksi nilai aktual. Pengukuran ini dilakukan melalui koefisien determinasi (R^2), uji statistik F, dan uji *statistic t*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Manajemen sumber daya manusia SDM berbasis nilai nilai islam dalam pendidikan dan Kompetensi guru, sementara variabel dependen yang digunakan adalah Mutu pendidikan . Persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Mutu pendidikan

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Manajemen sumber daya manusia SDM berbasis nilai nilai islam dalam pendidikan.

X2 = Kompetensi guru

ε = Error term (tingkat kesalahan prediksi dalam penelitian)

a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Pengujian ini menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model penelitian dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 rendah atau mendekati nol, ini berarti variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati satu, itu menunjukkan bahwa variabel-variabel *independen* dalam penelitian ini hampir

sepenuhnya dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen¹⁵² selanjutnya Model internal dievaluasi dengan melihat nilai *R-square* konstruk dependen dan signifikansi koefisien (uji t). Menurut Ghazali, kriteria *R-square* adalah: ≥ 0.67 (baik), ≥ 0.33 (sedang), ≤ 0.19 (lemah).¹⁵³

b. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji Statistik F)

Berbeda dengan uji t yang menilai signifikansi setiap koefisien regresi secara individual melalui pengujian terpisah terhadap koefisien yang diasumsikan bernilai nol, uji F menguji hipotesis secara simultan bahwa seluruh koefisien regresi (b_1 , b_2 , dan seterusnya) sama dengan nol. Secara formal, hipotesisnya adalah:

$$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_1: \text{setidaknya satu dari } b_k \neq 0$$

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F, dengan kriteria pengambilan keputusan *Quick Lock*, yaitu (H_0) ditolak apabila nilai F lebih besar dari 4 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau Pengambilan keputusan dalam uji statistik F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung terhadap nilai F tabel. Apabila nilai F hitung melebihi

¹⁵² Ghazali, 97.

¹⁵³ Nashriatun Khaira Amalia Fachrudin² Munawwarah, "the influence of effectiveness and efficiency ratio on regional economic growth in north sumatra province," *MICEB* 2, no. 1 (2024): 1190.

nilai F tabel, maka hipotesis nol H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_1 : diterima.¹⁵⁴

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan signifikansi serta menggambarkan hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut¹⁵⁵:

- a) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka (H_0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka (H_0) diterima, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

¹⁵⁴ Ghozali, 98.

¹⁵⁵ Ibid, 99.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil sekolah

Nama Sekolah: Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Parepare

Kepala Sekolah: Hj. Darna Daming, S.Ag., M.Pd.

NPSN: 40320495

Nomor Statistik Madrasah: 31173720030

SK Pendirian : Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 42
Tahun 1992

Alamat: Jalan Jenderal Sudirman No. 80, Kelurahan Sumpang Minangae,
Kecamatan Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, Kode Pos
91122

Status Akreditasi: A (Unggul)

Jumlah Guru: 69 orang

2. Visi, misi MAN 2 Kota Parepare

Visi MAN 2 Kota Parepare

“Mewujudkan generasi yang unggul dan berprestasi, berakhlakul karimah,
mandiri berkarya, serta amanah dalam bersikap.”

Misi MAN 2 Kota Parepare

Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan misi sebagai berikut:

- a. Mengembangkan kreativitas dan profesionalitas pendidik serta tenaga kependidikan, terutama di bidang teknologi informasi (IT).
- b. Melengkapi madrasah dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung penguatan madrasah digital.

- c. Meningkatkan efisiensi layanan administrasi pendidikan melalui sistem digital.
- d. Mengembangkan sistem pembelajaran yang kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan.
- e. Mendorong semangat literasi digital, keagamaan, numerik, sains, bahasa, dan budaya.
Melaksanakan program tahfizul Qur'an serta penguatan keagamaan yang bersifat wasatiah (moderat).
- f. Menumbuhkan semangat kepeloporan dan sensitivitas sosial.
- g. Memperkuat semangat patriotisme dan rasa cinta terhadap kebudayaan nasional.
- h. Mendorong semangat dan kreativitas siswa untuk berkarya dan berprestasi, baik di tingkat lokal maupun global.
- i. Menciptakan lingkungan madrasah yang bersih, asri, sehat, dan nyaman.
- j. Mewujudkan lingkungan fisik dan sosial madrasah sebagai satuan pendidikan yang ramah anak.
- k. Memfasilitasi siswa untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi melalui berbagai jalur dan institusi.
- l. Meningkatkan daya tampung dan akses madrasah dalam pelayanan pendidikan.
- m. Meningkatkan mutu layanan perkantoran serta layanan pendidikan secara keseluruhan.

3. Data guru

Tabel 4. 1 Daftar Guru

No	Nama	Jabatan	Guru Mapel
1.	Hj. Darna Daming, S.Ag., M.Pd.	Kepala Madrasah	Bahasa Arab
2.	Hadriah, S.Ag.	Wakamad Kurikulum	Qur'an Hadits
3.	Jamilah, S.Pd.I	Guru	Qur'an Hadits
4.	Masdalia M., S.Pd.I., M.Pd.	Guru	Qur'an Hadits
5.	Tasman Ramadhan, S.Pd., M.Pd.	Guru	Qur'an Hadits
6.	Abd. Asis, S.Pd.I	Guru	SKI
7.	Saida Hamid, S.Pd.I	Guru	Akidah Akhlak
8.	Mardang, S.Pd.I	Guru	Akidah Akhlak
9.	Mastura, S.Pd.I., M.Pd.	Guru	Akidah Akhlak
10.	Diaman Rusi, S.Ag	Guru	Akidah Akhlak
11.	Nurhikmah Amrah, S.Pd.	Guru	Akidah Akhlak

12.	Afrianti, S.Sy., ME	Guru	Fikih
13.	Andi Annisa Nofianti, S.Pd.	Guru	Fikih
14.	Said Jusman, S.Pd.I	Guru	SKI
15.	Mita Puspita, S.S	Guru	SKI
16.	Subhan Syam, S.Pd., M.Si.	Guru	Sejarah
17.	Hamdana, S.Pd.I	Guru	Biologi
18.	Nabila Jibrán, S.Pd.	Guru	Sejarah
19.	Salmiah, S.Pd.I	Guru	Bahasa Arab
20.	Hj. Hidayah Ahmad, S.Pd.I	Guru	Bahasa Arab
21.	Muh. A'raf Busnir	Guru	Bahasa Arab
22.	Humaerah Munir, S.Pd.I., M.Pd.	Guru	PPKn
23.	Muh. Helmy D., S.Pd.	Guru	PPKn
24.	Suriyadi Mustamin, S.Pd.	Wakamad Humas	Bahasa Indonesia
25.	Harmiahi, S.S., S.Pd.	Guru	Bahasa Indonesia
26.	Aisyah R., S.S	Guru	Bahasa Indonesia
27.	Novyanti Takkesau, S.Pd.	Guru	Bahasa Indonesia
28.	Salmah, S.Pd.	Guru	Bahasa Indonesia
29.	Eka Sriwahyuni J., S.Pd.	Guru	Bahasa Indonesia
30.	Muhammad Sabik H., S.Ag.	Guru	Matematika
31.	Dr. Irham, S.Pd., M.Pd.	Wakamad Kesiswaan	Matematika
32.	Rusni, S.Pd.I., M.Pd.	Guru	Matematika
33.	Najamuddin, S.Pd.	Guru	Matematika
34.	Muhijrah, S.Pd., M.Pd.	Guru	Matematika
35.	Nurafni Ulfiani Majid, S.Pd., M.Pd.	Guru	Matematika
36.	Maryam B., S.Pd.	Guru	Matematika
37.	Dra. Hj. Seniwati Arifin	Guru	Bahasa Inggris
38.	Faradillah Salim, S.Pd.I	Guru	Bahasa Inggris
39.	Lucy Pusia, S.S., M.Pd.	Guru	Bahasa Inggris
40.	Maulidya	Guru	Bahasa Inggris
41.	Dra. Kasmawati, MA	Guru	Sejarah
42.	Drs. H. Irwan	Wakamad Sarana	Penjaskes
43.	Bakir, S.Pd.	Guru	Penjaskes
44.	Wirnah, S.Pd.	Guru	Penjaskes
45.	Dra. Juniaty Taga	Guru	Seni Budaya
46.	Fajri Amiruddin, S.Pd.	Guru	Seni Budaya
47.	Khorul Hidayati K, S.Pd.	Guru	Biologi
48.	Dra. Hj. St. Hamidah, M.Pd.	Guru	Fisika
49.	Dra. Hj. Suriati	Guru	Fisika
50.	Hamka, ST	Guru	Fisika
51.	Nurhanifah, S.Si	Guru	Fisika
52.	Hj. Asia Djunaid, S.Pd.	Guru	Kimia
53.	Juhdiah Ramli, S.Pd.	Guru	Kimia
54.	Arfan Syam, S.Pd., M.Pd., Gr.	Guru	Kimia
55.	Rina Mursalin, S.Si.	Guru	Kimia
56.	Nila Ardia Cahyani, S.Pd.	Guru	Kimia
57.	Syamsuddin B., S.Si.	Guru	Biologi
58.	Sariani, S.Pd.	Guru	Biologi
59.	Nurcaya, S.Pd.	Guru	Ekonomi
60.	Nurmi, SE	Guru	Geografi

61.	Septiana, SE	Guru	Geografi
62.	Juwitawati, SE., MM	Guru	Ekonomi
63.	Muhammad Ihsan, SE	Guru	Ekonomi
64.	Yulia Wahyuni, S.Sos	Guru	Sosiologi
65.	Muhammad Hilal, S.Kom	Guru	Informatika
66.	Nurfadillah Adha, S.Kom	Guru	Informatika
67.	Bahri Mukhtar D., S.Pt.	Guru	Prakarya
68.	Subhan Madjid, S.Pd.	Guru BK	Bimbingan Konseling
69.	Hasanuddin, SE., S.Kom	Guru	Informatika

Tabel 4. 2 Daftar Guru

NO	Mata Pelajaran	Jumlah Guru
1.	Matematika	7
2.	Bahasa Indonesia	6
3.	Akidah Akhlak	5
4.	Kimia	5
5.	Bahasa Arab	4
6.	Qur'an Hadits	4
7.	Biologi	4
8.	Bahasa Inggris	4
9.	Fisika	4
10.	SKI	3
11.	Sejarah	3
12.	Penjaskes	3
13.	Ekonomi	3
14.	Informatika	3
15.	Fikih	2
16.	PPKn	2
17.	Seni Budaya	2
18.	Geografi	2
19.	Sosiologi	1
20.	Prakarya	1
21.	Bimbingan Konseling	1
22.	Total	69

Berdasarkan data guru pada madrasah tersebut, total tenaga pendidik yang tercatat sebanyak 69 orang. Dari jumlah tersebut, terdapat 1 orang Kepala Madrasah, serta 4 orang wakil kepala madrasah yang masing-masing membidangi Kurikulum, Humas, Kesiswaan, dan Sarana, sehingga sisanya merupakan guru mata pelajaran. Ditinjau dari distribusi mata pelajaran, Matematika menjadi bidang dengan jumlah

guru terbanyak yaitu 7 orang, disusul oleh Bahasa Indonesia sebanyak 6 orang, kemudian Akidah Akhlak dan Kimia masing-masing 5 orang. Selanjutnya, kelompok mata pelajaran dengan jumlah guru cukup banyak (4 orang) meliputi Bahasa Arab, Qur'an Hadits, Biologi, Bahasa Inggris, dan Fisika. Sementara itu, mata pelajaran dengan jumlah guru sedang (3 orang) adalah SKI, Sejarah, Penjaskes, Ekonomi, serta Informatika. Adapun kelompok dengan jumlah guru sedikit (2 orang) terdiri atas Fikih, PPKn, Seni Budaya, dan Geografi. Terakhir, mata pelajaran yang hanya diampu oleh 1 orang guru meliputi Sosiologi, Prakarya, dan Bimbingan Konseling.

Berdasarkan data yang diperoleh pada MAN 2 Kota Parepare, jumlah keseluruhan guru yang tercatat adalah sebanyak 69 orang, walaupun demikian terdapat 4 guru yang belum terKompetensi dari data yang diberikan oleh wakamat MAN 2 maka jumlah guru yang dijadikan responden menjadi 65 guru. Dari jumlah tersebut, sebagian besar merupakan lulusan strata satu (S1), yaitu sebanyak 55 orang. Mereka memiliki gelar akademik seperti Sarjana Pendidikan (S.Pd), Sarjana Agama (S.Ag), Sarjana Ekonomi (S.E), Sarjana Sains (S.Si), Sarjana Sosial (S.Sos), dan Sarjana Komputer (S.Kom). Adapun guru yang telah menempuh pendidikan pada jenjang magister (S2) berjumlah 14 orang, yang ditandai dengan gelar seperti Magister Pendidikan (M.Pd), Magister Sains (M.Si), dan Magister Manajemen (M.M).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi tenaga pendidik di lembaga ini didominasi oleh lulusan strata satu (S1), namun telah didukung oleh sejumlah guru yang memiliki kualifikasi magister (S2). Hal ini menunjukkan adanya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kualifikasi akademik para pendidik, sehingga dapat menunjang mutu pendidikan yang lebih baik.

B. Deskripsi Data Responden

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Statistik Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel (N)	65
Skor Maksimum	55
Skor Minimum	36
Rata-rata (Mean)	45,85
Standar Deviasi	4,434
Varians	19,663
Range	19

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diperoleh hasil penelitian bahwa skor maksimum untuk manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam adalah 55 dan skor minimum 36, dengan nilai rata-rata 45,85 dan standar deviasi 4,434, jumlah sampel 65 responden. Pada tabel tersebut juga diperoleh nilai varians sebesar 19,663 dan range sebesar 19.

b. Kategorisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 4. 4 Kategorisasi Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	$X < 41,416$	9	13,8
2	Sedang	$41,437 \leq X < 50,284$	42	64,6
3	Tinggi	$X \geq 50,284$	14	21,5
	Jumlah		65	100

Berdasarkan nilai rata-rata mean = 45,85 dan standar deviasi SD = 4,434, maka kategori ditentukan sebagai berikut:

- 1) Rendah: $X < \text{Mean} - 1 \text{ SD} = 45,85 - 4,434 = 41,416$
- 2) Sedang: $41,416 \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD}) = 45,85 + 4,434 = 50,284$

3) Tinggi: $X \geq 50,284$

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 9 responden 13,85% menilai manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dalam kategori rendah, 42 responden 64,61% dalam kategori sedang, dan 14 responden 21,54% dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata 45,85 berada pada interval sedang 41,416 – 50,284, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam di MAN 2 Kota Parepare tergolong sedang.

2. Kompetensi Guru

a. Statistik Deskriptif Kompetensi Guru

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Kompetensi Guru

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel (N)	65
Skor Maksimum	50
Skor Minimum	34
Rata-rata (Mean)	42,17
Standar Deviasi	3,899
Varians	15,205
Range	16

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, skor maksimum Kompetensi guru adalah 50, skor minimum 34, dengan rata-rata 42,17 dan standar deviasi 3,899. Varians sebesar 15,205 dan range 16.

b. Kategorisasi Kompetensi Guru

Tabel 4. 6 Kategorisasi Kompetensi Guru

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	$X < 38,271$	8	12,31
2	Sedang	$38,271 \leq X < 46,069$	41	63,08
3	Tinggi	$X \geq 46,069$	16	24,61
	Jumlah		65	100

Berdasarkan nilai rata-rata (mean) = 42,17 dan standar deviasi SD = 3,899, maka kategori ditentukan sebagai berikut:

- 1) Rendah: $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD}) = 42,17 - 3,899 = 38,271$
- 2) Sedang: $38,271 \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD}) = 42,17 + 3,899 = 46,069$
- 3) Tinggi: $X \geq 46,069$

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 8 responden 12,31% menilai Kompetensi guru dalam kategori rendah, 41 responden 63,08% dalam kategori sedang, dan 16 responden 24,61% dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata 42,17 berada pada interval sedang 38,271 – 46,069, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi guru di MAN 2 Kota Parepare tergolong sedang.

3. Mutu pendidikan

a. Statistik Deskriptif Mutu Pendidikan

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Mutu Pendidikan

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel (N)	65
Skor Maksimum	60
Skor Minimum	44
Rata-rata (Mean)	51,60
Standar Deviasi	4,892
Varians	23,931
Range	16

Berdasarkan tabel 4.6, skor maksimum mutu pendidikan adalah 60, skor minimum 44, rata-rata 51,60, standar deviasi 4,892, varians 23,931, range 16.

b. Kategorisasi Mutu Pendidikan

Tabel 4. 8 Kategorisasi Mutu Pendidikan

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	$X < 46,708$	3	4,62
2	Sedang	$46,708 \leq X < 56,492$	47	72,31
3	Tinggi	$X \geq 56,492$	15	23,08

	Jumlah		65	100
--	--------	--	----	-----

Berdasarkan nilai rata-rata mean = 51,60 dan standar deviasi SD = 4,892 dari tabel statistik deskriptif sebelumnya, maka kategori ditentukan sebagai berikut:

- 1) Rendah: $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD}) = 51,60 - 4,892 = 46,708$
- 2) Sedang: $46,708 \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD}) = 51,60 + 4,892 = 56,492$
- 3) Tinggi: $X \geq 56,492$

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 3 responden 4,62% menilai mutu pendidikan dalam kategori rendah, 47 responden 72,31% dalam kategori sedang, dan 15 responden 23,08% dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata 51,60 berada pada interval sedang 46,708 – 56,492, sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan di MAN 2 Kota Parepare tergolong sedang.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Konstruk Teoretis

Uji coba instrumen dilakukan untuk memastikan ketepatan dalam pelaksanaan penelitian, khususnya dalam bagian dari uji coba instrumen, yang mana peneliti mengajukan angket awal kepada dua validator ahli (*expert judgement*), yakni Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd. dan Dr. Samsul Susilawati, M.Pd., untuk mendapatkan expert judgement terkait validitas konstruk, kesesuaian indikator dengan variabel (manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam, Kompetensi guru, dan mutu pendidikan), serta ketepatan redaksi butir pernyataan. Kedua ahli merekomendasikan penyederhanaan butir pernyataan agar lebih fokus dan mudah dipahami. Berdasarkan rekomendasi tersebut, dilakukan

revisi terhadap indikator instrumen. Hasilnya, terjadi reduksi jumlah pernyataan dengan rincian: variabel manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam X1 berkurang dari 36 menjadi 22 pernyataan reduksi 14 item, variabel Kompetensi guru X2 berkurang dari 24 menjadi 14 pernyataan reduksi 10 item, dan variabel mutu pendidikan Y1 berkurang dari 37 menjadi 16 pernyataan reduksi 21 item. Setelah revisi, instrumen dinyatakan telah memenuhi kriteria kelayakan sehingga dapat diujicobakan dan disebarakan kepada responden dan setelah uji pilot testing

Hasil revisi kemudian dituangkan dalam indikator instrumen final yang telah disesuaikan dengan rekomendasi dari kedua validator, baik dari segi konstruk variabel, ketepatan indikator, maupun kejelasan bahasa. Setelah melalui proses revisi dan pertimbangan berdasarkan pengalaman serta kesesuaian teori para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria kelayakan dan dapat digunakan untuk diujicobakan pada pilot testing dengan ukuran sampel minimum 30 yang didasarkan pada konvensi dari *Teorema Limit Pusat* CLT dan setelah uji coba ini, peneliti menghilangkan item yang tidak valid dan juga mengambil salah satu pernyataan jika kedua pernyataan diterima agar tidak membuat jenuh responden dalam mengisi.¹⁵⁶ Dan Item yang berlebihan juga berkontribusi pada efek negatif yang diketahui dari skala yang panjang, yaitu kebosanan, kelelahan, dan berbagai bias respons.¹⁵⁷ selanjutnya peneliti tetap melaksanakan pengujian *Pearson Correlation* untuk validitas dan *Cronbach's Alpha*

¹⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian dan pengembangan*, ed. oleh Sofia Yustiyani, 5 ed. (bandung, 2022), 219.

¹⁵⁷ Adamantios Fuchs, Christoph; Diamantopoulos, "Using single-item measures for construct measurement in management research: Conceptual issues and application guidelines," *Die Betriebswirtschaft (DBW)* 69, no. 2 (2009): 204.

untuk uji reliabilitas kembali setelah perampangan pernyataan tersebut.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Empiris

1) Uji Validitas dan Reliabilitas MSDM (X1)

		MSDM	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
X.1.1	Pearson Correlation	0,630**	.000	65	VALID
X.1.2	Pearson Correlation	0,751**	.000	65	VALID
X.1.3	Pearson Correlation	0,872**	.000	65	VALID
X.1.4	Pearson Correlation	0,789*	.000	65	VALID
X.1.5	Pearson Correlation	0,779**	.000	65	VALID
X.1.6	Pearson Correlation	0,744**	.000	65	VALID
X.1.7	Pearson Correlation	0,697**	.000	65	VALID
X.1.8	Pearson Correlation	0,589**	.000	65	VALID
X.1.9	Pearson Correlation	0,710**	.000	65	VALID
X.1.10	Pearson Correlation	0,743**	.000	65	VALID
X.1.11	Pearson Correlation	0,614**	.000	65	VALID
MSDM	Pearson Correlation	1**	.000	65	VALID

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 4. 1 Validitas MSDM Berbasis Nilai Nilai Islam

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas, variabel Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam (X1) terdiri dari 11 item yang diisi oleh 65 responden. Nilai r tabel dengan $df = N-2 = 63$ pada taraf signifikansi 5% adalah 0,2058. Item dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan kriteria tersebut, seluruh 11 item dinyatakan valid karena memiliki $r \text{ hitung} > 0,2058$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semua item digunakan untuk mewakili variabel MSDM dalam analisis selanjutnya.

uji reliabilitas terhadap variabel manajemen sumber daya manusia SDM berbasis nilai-nilai Islam.

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.903	11

Gambar 4. 2 Uji Reliabilitas MSDM Berbasis Nilai Nilai Islam

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel MSDM (X1) dengan 11 item adalah 0,903. Karena nilai tersebut $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur variabel Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Guru (X2)

		Sertifikasi Guru	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
X.2.1	Pearson Correlation	0,506**	.000	65	VALID
X.2.2	Pearson Correlation	0,549**	.000	65	VALID
X.2.3	Pearson Correlation	0,535**	.000	65	VALID
X.2.4	Pearson Correlation	0,725**	.000	65	VALID
X.2.5	Pearson Correlation	0,658**	.000	65	VALID
X.2.6	Pearson Correlation	0,668**	.000	65	VALID
X.2.7	Pearson Correlation	0,663**	.000	65	VALID
X.2.8	Pearson Correlation	0,593**	.000	65	VALID
X.2.9	Pearson Correlation	0,753**	.000	65	VALID
X.2.10	Pearson Correlation	0,722**	.000	65	VALID
SERTI FIKASI	Pearson Correlation	.1**	.000	65	VALID

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 4. 3 Uji Validitas Sertifikasi Guru

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas, variabel Kompetensi Guru (X2) terdiri dari 10 item yang diisi oleh 65

responden. Nilai r tabel dengan $df = N - 2 = 63$ pada taraf signifikansi 5% adalah 0,2058. Seluruh item memiliki r hitung $> 0,2058$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kesepuluh item dinyatakan valid dan seluruhnya dapat digunakan untuk mewakili variabel Kompetensi Guru dalam analisis selanjutnya.

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.832	10

Gambar 4. 4 Uji Reliabilitas Kompetensi Guru

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi Guru (X2) dengan 10 item adalah 0,832. Karena nilai tersebut $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur variabel Kompetensi Guru.

3) Uji Validitas dan reabilita Mutu Pendidikan (Y)

		Mutu pendidikan	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
Y.1	Pearson Correlation	0,739**	.000	65	VALID
Y.2	Pearson Correlation	0,670**	.000	65	VALID
Y.3	Pearson Correlation	0,727**	.000	65	VALID
Y.4	Pearson Correlation	0,831**	.000	65	VALID
Y.5	Pearson Correlation	0,868**	.000	65	VALID
Y.6	Pearson Correlation	0,859**	.000	65	VALID
Y.7	Pearson Correlation	0,871**	.000	65	VALID
Y.8	Pearson Correlation	0,836**	.000	65	VALID
Y.9	Pearson Correlation	0,817**	.000	65	VALID
Y.10	Pearson Correlation	0,735**	.000	65	VALID
Y.11	Pearson Correlation	0,863**	.000	65	VALID
Y.12	Pearson Correlation	0,743**	.000	65	VALID
MUTU PENDIDIKAN	Pearson Correlation	.1**	.000	65	VALID

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 4. 5 Uji Validitas Mutu Pendidikan

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas, variabel Mutu Pendidikan (Y) terdiri dari 12 item yang diisi oleh 65 responden. Nilai r tabel dengan $df = N - 2 = 63$ pada taraf signifikansi 5% adalah 0,2058. Seluruh item memiliki r hitung $> 0,2058$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, ke-12 item dinyatakan valid dan seluruhnya dapat digunakan untuk mewakili variabel Mutu Pendidikan dalam analisis selanjutnya.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	12

Gambar 4. 6 Uji Reliabilitas Mutu Pendidikan

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Mutu Pendidikan (Y) dengan 12 item adalah 0,947. Karena nilai tersebut $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dalam mengukur variabel Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil uji validitas dengan korelasi Pearson terhadap 65 responden $r \text{ tabel} = 0,2058$, variabel Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam (X1) dengan 11 item, Kompetensi Guru (X2) dengan 10 item, dan Mutu Pendidikan (Y) dengan 12 item seluruhnya dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, instrumen penelitian secara keseluruhan layak digunakan untuk mengukur ketiga variabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada ketiga variabel, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- a) MSDM (X1): 0,903 (11 item)
- b) Kompetensi Guru (X2): 0,832 (10 item)
- c) Mutu Pendidikan (Y) : 0,947 (12 item)

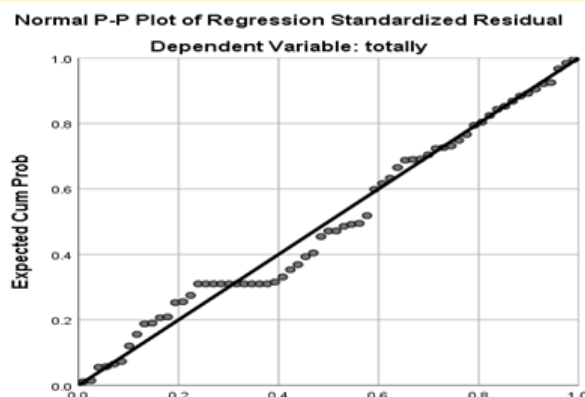
Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimal 0,60 yang ditetapkan. Dengan demikian, ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pada masing-masing variabel mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten, sehingga instrumen layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, perlu dipastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik. uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas residual, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian masing-masing asumsi

a. Uji Normalitas

1). Analisis Grafik



Gambar 4. 7 P-P Plot of Regression Standardized

Berdasarkan grafik Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut tanpa penyimpangan yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal.

2) Analisis Statistik statistik uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31391921
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.076
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Gambar 4. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 $0,200 > 0,05$. Dengan demikian Kesimpulan uji normalitas residual: Residual model regresi berdistribusi normal. Asumsi normalitas dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi

b. Uji linieritas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan ANOVA Table pada SPSS, dengan kriteria: jika nilai signifikansi Sig. pada Deviation from Linearity $> 0,05$, maka hubungan antara variabel dinyatakan linear. Sebaliknya, jika Sig. $< 0,05$, maka hubungan tidak linear.

1) Uji linieritas x1 terhadap y

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
totally *	Between	(Combined)	924.527	16	57.783	4.569	.000
totabx1	Groups	Linearity	703.622	1	703.622	55.634	.000
		Deviation from Linearity	220.905	15	14.727	1.164	.330
	Within Groups		607.073	48	12.647		
	Total		1531.600	64			

Gambar 4. 9 ANOVA Uji linieritas X1 Terhadap Y

Karena nilai signifikansi pada Deviation from Linearity 0,330 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam (X1) dengan mutu pendidikan (Y) adalah linear. Dengan kata lain, tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola linear. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai F linear yang sangat signifikan, yang mengindikasikan bahwa model linear cocok untuk menjelaskan hubungan kedua variable

2) Uji linieritas x2 terhadap y

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
totally *	Between	(Combined)	846.326	16	52.895	3.705	.000
totabx2	Groups	Linearity	569.427	1	569.427	39.886	.000
		Deviation from Linearity	276.899	15	18.460	1.293	.243
	Within Groups		685.274	48	14.277		
	Total		1531.600	64			

Gambar 4. 10 ANOVA Uji Linieritas X2 Terhadap Y

Nilai signifikansi Deviation from Linearity 0,243 juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hubungan antara Kompetensi guru (X2) dengan mutu pendidikan (Y) dinyatakan linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi untuk kedua variabel independen

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, artinya variabel independen bersifat orthogonal saling bebas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria yang digunakan Adalah:

- 1) Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai Tolerance $\leq 0,1$ atau VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)		5.084		1.711	.092		
	8.696						
totabx1	.542	.113	.491	4.783	.000	.701	1.426
totabx2	.428	.129	.341	3.322	.002	.701	1.426

a. Dependent Variable: totally

Gambar 4. 11 Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance untuk kedua variabel adalah 0,701 jauh di atas 0,1, dan nilai VIF adalah 1,426 jauh di bawah 10. Kedua indikator ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen. Dengan kata lain, manajemen SDM berbasis nilai-

nilai Islam dan Kompetensi guru tidak saling tumpang tindih atau memiliki hubungan yang terlalu kuat. Masing-masing variabel memberikan kontribusi unik terhadap variabel dependen.

d. Uji Heteroskedastisitas

1) Uji heteroskedastisitas menggunakan *Uji Glejser*

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Penelitian ini menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (*abs_res*) terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Jika nilai signifikansi (*Sig.*) $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas

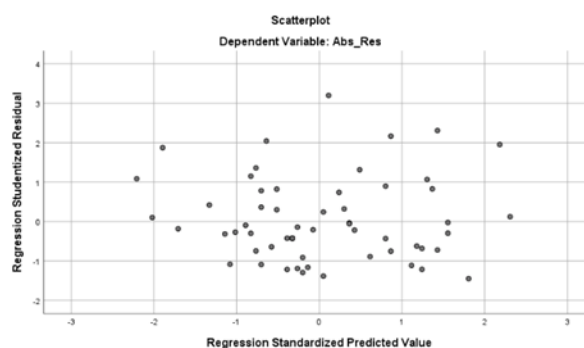
Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1.847	2.914		-.634
	totalx1	.127	.065	.287	1.960
	totalx2	-.032	.074	-.063	-.431
a. Dependent Variable: <i>Abs_Res</i>					

Gambar 4. 12 Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel X1 (MSDM) adalah 0,055 dan untuk variabel X2 (Kompetensi) adalah 0,668. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dan Kompetensi guru terhadap mutu pendidikan.

2) Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot



Gambar 4. 13 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot (penyebaran antara nilai residual dan predicted value), terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Hasil uji scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (terjadi homoskedastisitas). Temuan ini konsisten dengan uji Glejser, di mana seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.

3. Analisis Regresi Berganda

a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dari tabel *Model Summary* diperoleh

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.526	3.367

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Gambar 4. 14 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,541 dan Adjusted R Square sebesar 0,526. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,541 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam (X1) dan Kompetensi guru (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,1% variasi yang terjadi pada variabel dependen mutu pendidikan (Y), sedangkan sisanya sebesar 45,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Ghozali, nilai R^2 sebesar 0,541 berada pada rentang $\geq 0,33$ hingga $\leq 0,67$, sehingga termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian, kemampuan prediksi model dalam menjelaskan mutu pendidikan tergolong cukup memadai, meskipun masih terdapat kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

b. Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis:

$$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_1: \text{setidaknya satu dari } b_k \neq 0$$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.748	2	414.374	36.553	.000 ^b
	Residual	702.852	62	11.336		
	Total	1531.600	64			

a. Dependent Variable: totally
b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Gambar 4. 15 Uji Statistik F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,553 dengan derajat kebebasan (df 2 = 62) serta nilai signifikansi 0,000. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan yang disebutkan, yaitu: (1) Quick Lock: H_0 : ditolak jika $F > 4$ pada $\alpha = 5\%$; (2) perbandingan dengan F tabel: H_0 ditolak jika F hitung $> F$ tabel. Nilai F tabel untuk $df = 62$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 3,15. Karena F hitung $36,553 > 4$ dan juga $> 3,15$, serta nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, secara simultan bersama-sama variabel manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam (X1) dan Kompetensi guru (X2) berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan (Y)

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *Coefficients* dapat diambil keputusan dengan dugaan sebagai berikut:

H_0 :diterima $\rightarrow F$ hitung $< F$ tabel atau Sig. $> 0,05$

H_1 :diterima $\rightarrow F$ hitung $> F$ tabel atau Sig. $< 0,05$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	8.696	5.084	1.711	.092
	totalx1	.542	.113	.491	.000
	totalx2	.428	.129	.341	.002

a. Dependent Variable: totally

Gambar 4. 16 Coefficients Uji Statistik t

1) Variabel Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam (X1)

Dibandingkan dengan t tabel pada $df = 62$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,66980, maka t hitung 4,783 $>$ t tabel 1,66980 dan Sig. 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial variabel manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Koefisien regresi (B) sebesar 0,542 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel MSDM Islami akan meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,542 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

2) Variabel Kompetensi Guru (X2)

Dibandingkan dengan t tabel 1,66980, t hitung 3,322 $>$ t tabel dan Sig. 0,002 $<$ 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Koefisien regresi (B) sebesar 0,428 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada

Kompetensi guru akan meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,428 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara keseluruhan, kedua variabel independen (MSDM Islami dan Kompetensi guru) terbukti memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan bahwa MSDM Islami (Beta = 0,491) memiliki kontribusi pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan Kompetensi guru (Beta = 0,341) terhadap mutu pendidikan.

3) Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$
- $Y = 8,696 + 0,542 X_1 + 0,428 X_2$

Interpretasi koefisien: Konstanta 8,696: Apabila manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dan Kompetensi guru bernilai 0 (nol), maka mutu pendidikan diperkirakan sebesar 8,696 satuan. Kedua koefisien bernilai positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas manajemen SDM Islami dan Kompetensi guru akan diikuti oleh peningkatan mutu pendidikan.

Koefisien X_1 (0,542): Setiap peningkatan satu satuan pada manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam akan meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,542 satuan, dengan asumsi variabel Kompetensi guru tetap dan koefisien X_2 0,428: Setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi guru akan meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0,428 satuan, dengan asumsi variabel manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam tetap.

D. Deskripsi Hasil Analisa Data

1. Deskripsi Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen digunakan, dilakukan uji validitas konstruk teoretis melalui expert judgement oleh dua validator ahli. Berdasarkan rekomendasi mereka, butir pernyataan direduksi dari 36 menjadi 22 untuk variabel MSDM Islami (X1), dari 24 menjadi 14 untuk Kompetensi guru (X2), dan dari 37 menjadi 16 untuk mutu pendidikan (Y). Setelah pilot testing terhadap 65 responden, dilakukan penyederhanaan lebih lanjut sehingga diperoleh 11 item valid untuk X1, 10 item valid untuk X2, dan 12 item valid untuk Y. Hasil uji validitas empiris dengan korelasi Pearson menunjukkan seluruh item memiliki r hitung $> r$ tabel (0,2058) dan signifikansi $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,903 (X1), 0,832 (X2), dan 0,947 (Y), semuanya di atas 0,60, yang berarti instrumen reliabel dan konsisten.

2. Deskripsi Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik. Uji normalitas residual dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, artinya residual berdistribusi normal. Uji linearitas menggunakan ANOVA Deviation from Linearity menghasilkan signifikansi 0,330 (X1 terhadap Y) dan 0,243 (X2 terhadap Y), keduanya $> 0,05$, sehingga hubungan antar variabel dinyatakan linear. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,701 ($> 0,1$) dan VIF 1,426 (< 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan Glejser memperoleh signifikansi 0,055 (X1) dan 0,668 (X2) $> 0,05$, serta grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar acak, sehingga model bebas heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

3. Deskripsi Analisis Regresi Berganda

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,541 dan Adjusted R Square 0,526. Artinya, variabel MSDM Islami (X1) dan Kompetensi guru (X2) secara simultan menjelaskan 54,1% variasi mutu pendidikan (Y), sisanya 45,9% dijelaskan faktor lain. Uji F (simultan) memperoleh F hitung $36,553 > F$ tabel 3,15 dengan signifikansi 0,000, sehingga kedua variabel independen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Uji t (parsial) menunjukkan: (1) X1 (MSDM Islami) memiliki t hitung $4,783 > t$ tabel 1,6698 dan Sig. 0,000, berarti berpengaruh signifikan positif dengan koefisien 0,542; (2) X2 (Kompetensi guru) memiliki t hitung $3,322 > t$ tabel 1,6698 dan Sig. 0,002, berarti berpengaruh signifikan positif dengan koefisien 0,428. Nilai Beta mengindikasikan bahwa MSDM Islami (0,491) memiliki kontribusi sedikit lebih besar dibandingkan Kompetensi guru (0,341). Persamaan regresi yang terbentuk: $Y = 8,696 + 0,542 X1 + 0,428 X2$.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam terhadap Mutu Pendidikan.

Hasil analisis regresi linear berganda pada Bab sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan (Y) di MAN 2 Kota Parepare. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,783 yang lebih besar dari t tabel (1,66980) pada derajat kebebasan (df) = 62 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0,542, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam akan meningkatkan Mutu Pendidikan sebesar 0,542 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dan Nilai Beta pada Standardized Coefficients sebesar 0,491 mengindikasikan bahwa kontribusi variabel X1 terhadap Y berada pada kategori sedang hingga cukup kuat.

Secara deskriptif, rata-rata skor Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam berada pada kategori sedang dengan nilai mean = 45,86, SD = 4,423, dengan skor minimum 36 dan maksimum 55. Sebanyak 64,61% responden menilai implementasinya pada kategori sedang, 21,5% pada kategori tinggi, dan 13,84% pada kategori rendah. Distribusi ini mengindikasikan bahwa praktik MSDM Islami di MAN 2 Kota Parepare telah berjalan cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal.

Dengan temuan pengaruh signifikan ini bukan bukti bahwa sistem yang ada sudah sempurna. Justru karena skor rata-rata masih berada pada kategori sedang, pengaruh positif yang ditemukan menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas implementasi MSDM Islami meskipun hanya sedikit akan secara nyata memperkuat mutu pendidikan. Dengan kata lain, masih ada ruang perbaikan yang luas. Mutu pendidikan di madrasah ini tidak lahir dari prosedur administratif semata, melainkan dari tata kelola SDM yang relatif terarah, bernilai, dan berbasis etika kelembagaan Islam.

Temuan ini sejalan dengan kerangka teoretis yang dikemukakan oleh Fatah Syukur yang menegaskan bahwa langkah pertama yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah menata SDM, baik dari aspek intelektual, emosional spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab, dimulai dari tenaga pendidik dan kependidikan.¹⁵⁸ Fauzi juga menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan.¹⁵⁹ Fauzi juga menjelaskan bahwa dalam perspektif Islam, MSDM berbasis nilai-nilai Islam mendasarkan pengelolaan SDM pada prinsip-prinsip seperti keadilan (*al-'Adl*), amanah, ikhlas, ihsan, syura (musyawarah), dan *rahmatan lil 'alamin*. Prinsip-prinsip ini tidak hanya produktif dan efisien tapi juga serta etis dan bermartabat.¹⁶⁰

Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan sejumlah temuan empiris sebelumnya seperti Indahyani¹⁶¹ dalam tesisnya membuktikan adanya pengaruh signifikan manajemen SDM terhadap mutu pendidikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan besar pengaruh 0,434. Amarullah Malik dan Siska

¹⁵⁸ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*, vi.

¹⁵⁹ Fauzi et al., *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*, 4.

¹⁶⁰ Fauzi et al., 15.

¹⁶¹ Indahyani, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Se- Kecamatan Ulaweng Kabupaten Bone."

Nurlia¹⁶² menemukan bahwa manajemen SDM berkontribusi sebesar 23,7% terhadap mutu pendidikan di SDN 1 Cibunigeulis. Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya karena menggunakan pendekatan MSDM yang berbasis nilai-nilai Islam (keadilan, amanah, ihsan, syura, dan rahmatan lil 'alamin), sementara penelitian terdahulu masih bersifat konvensional. Selain itu, penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri, bukan di sekolah umum, SMK, atau PAUD, sehingga mutu pendidikan dinilai secara terpadu antara prestasi akademik dan pembentukan akhlak religius. Dengan demikian, pengaruh MSDM Islami terhadap mutu di MAN 2 Parepare lebih relevan secara Teoretis dan empiris.

Pengaruh positif MSDM berbasis nilai-nilai Islam terhadap mutu pendidikan dapat dijelaskan melalui kontribusi setiap fungsi MSDM terhadap dimensi *input*, proses, dan *output*:

1. Perencanaan SDM dengan capaian skor rata-rata 4,12 dari total maksimum 5, capaian rata-rata tersebut berarti melakukan Perencanaan yang akurat dan visioner, dengan mempertimbangkan kualitas moral dan spiritual, memastikan madrasah memiliki *input* SDM yang baik
2. Rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam meraih skor rata-rata 4,20 dari 5. Angka ini menunjukkan bahwa madrasah ini menerapkan prinsip transparansi dan meritokrasi. Dan juga indikator yang sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan juga terdapat dalam dimensi ini yakni seleksi kompetensi dan kepribadian yang diambil dari uji stepwise dengan nilai 0.494. Fakta menarik adalah diterimanya seorang guru non-Muslim sebagai pengajar Bahasa Indonesia. Hal ini

¹⁶² Amarullah Malik, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidikan Di Sdn 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya."

menunjukkan bahwa kualifikasi dan kompetensi lebih diutamakan daripada latar belakang agama atau suku sebuah cerminan nilai keadilan (*al-'Adl*) yang universal. Jika rekrutmen mengabaikan prinsip kompetensi dan keadilan, maka kelemahan akan merembet ke proses pembelajaran.

3. Pelatihan dan pengembangan berbasis Islam mencatatkan skor rata-rata 4,29 dari maksimal 5, hasil ini mengindikasikan bahwa MAN 2 Parepare menunjukkan komitmen kuat terhadap pengembangan profesional berkelanjutan dengan ruh nilai keislaman. Meskipun telah meraih akreditasi A (Unggul), madrasah ini langsung mengikuti pelatihan Kurikulum Merdeka di IAIN Parepare saat kurikulum baru diluncurkan, yangmana hal ini mencerminkan nilai ihsan. Serta pelatihan spiritual dan moral seperti kajian rutin, tadarus Al-Qur'an, pembinaan akhlak memperkuat nilai-nilai etika Islam pada guru, yang tercermin dalam keteladanan *uswah hasanah*. Sementara pengembangan profesional berkelanjutan workshop Kurikulum Merdeka, pelatihan IT, seminar pendidikan meningkatkan kompetensi pedagogik. Keduanya bersinergi meningkatkan mutu aspek proses pembelajaran.
4. Penilaian kinerja berbasis Islam memperoleh nilai 4,22 dari skala 5, capaian ini beriringan dengan fakta bahwa Sistem pelaporan keuangan madrasah ini sangat akurat dan menjadi percontohan hingga tingkat provinsi. Konsistensi meraih akreditasi tertinggi (A Unggul) dalam tiga periode berturut-turut menjadi bukti objektif kinerja SDM yang sangat baik. Fakta ini penting karena menunjukkan bahwa nilai amanah tidak berhenti pada slogan moral, tetapi terinstitusionalisasi dalam sistem kerja. Mutu pendidikan hampir selalu melemah ketika

organisasi kehilangan akuntabilitas. Sebaliknya, ketika akuntabilitas kuat, kepercayaan publik meningkat, sumber daya lebih terkelola, dan proses pendidikan lebih stabil

5. Kompensasi dan penghargaan berbasis Islam mencapai skor rata-rata 4,05 dari 5, angka tersebut menggambarkan bahwa MAN 2 Parepare tidak hanya membayarkan gaji dan tunjangan tepat waktu, tetapi juga mengelola dana sosial (infak, zakat, sedekah) untuk membantu guru dan siswa yang membutuhkan, serta menunjukkan kepedulian saat anggota mengalami musibah melalui kegiatan anjangsana. Dalam perspektif kritis, kesejahteraan guru bukan isu tambahan, melainkan prasyarat penting mutu. Guru yang terus dibebani ketidakpastian ekonomi cenderung sulit mempertahankan fokus profesional secara konsisten.
6. Integrasi dan pemeliharaan SDM mendapat skor rata-rata 4,14 dari 5. Hal ini menunjukkan upaya madrasah dalam menyatukan kepentingan madrasah dengan kebutuhan guru, serta memelihara kondisi fisik, mental, dan loyalitas guru melalui program kesejahteraan (santunan sosial, anjangsana). Lingkungan kerja yang harmonis dan suportif berdampak positif pada proses pendidikan.
7. Pemberhentian terhitung dengan skor rata-rata 4,00 dari 5, skor ini menunjukkan bahwa meskipun bersifat administratif, pemberhentian yang dilakukan secara profesional dan manusiawi, sesuai aturan dan nilai keadilan, menjaga stabilitas organisasi sehingga menjaga kestabilan komposisi guru, yang berdampak pada input pendidikan.

Selain hasil analisis regresi yang menunjukkan pengaruh signifikan, persebaran nilai indikator dalam dimensi pelatihan dan

Pengembangan memperoleh rata-rata tertinggi 4,29, Dan juga indikator yang sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan juga terdapat dalam dimensi ini yakni seleksi kompetensi dan kepribadian yang diambil dari uji stepwise dengan nilai 0.494. artinya program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan serta spiritual dan moral dinilai sangat efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Lalu dimensi Penilaian Kinerja sebesar 4,22 yang berarti menunjukkan bahwa penilaian produktivitas dan kualitas kerja guru telah mengakomodasi aspek nilai Islam secara memadai. Selanjutnya Rekrutmen & Seleksi 4,20 juga sangat baik. Namun, masih terdapat tantangan, terutama pada dimensi Pemberhentian yang memperoleh rata-rata terendah 4,00. Rendahnya skor ini mengindikasikan bahwa prosedur pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Kota Parepare masih kurang optimal, Hal ini dapat disebabkan oleh jarang terjadinya pemberhentian sehingga prosedur kurang teruji. Ini bukan berarti MSDM Islami gagal, tetapi menunjukkan bahwa sistem MSDM berbasis nilai Islam memerlukan mekanisme tindak lanjut yang lebih kuat, terutama pada aspek-aspek yang bersifat administratif namun sensitif terhadap keadilan, agar seluruh fungsi MSDM dari perencanaan hingga pemberhentian benar-benar mencerminkan nilai-nilai Islam secara utuh dan konsisten.

B. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan

Hasil analisis regresi linear berganda pada Bab sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Guru (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan (Y) di MAN 2 Kota Parepare. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,322 yang lebih besar dari t tabel 1,66980 pada $df = 62$ dan $\alpha = 0,05$, serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah 0,428, yang berarti setiap peningkatan satu

satuan pada Kompetensi Guru akan meningkatkan Mutu Pendidikan sebesar 0,428 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,341

Secara deskriptif, rata-rata skor Kompetensi Guru berada pada kategori sedang dengan mean = 42,17; SD = 3,899, dengan skor minimum 34 dan maksimum 50. Sebanyak 63,08% responden menilai Kompetensi guru pada kategori sedang, 24,61% pada kategori tinggi, dan 12,31% pada kategori rendah. Distribusi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru di MAN 2 Kota Parepare telah memenuhi standar Kompetensi, namun masih terdapat variasi dalam pemenuhan komponen-komponen portofolio, terutama pada aspek karya pengembangan profesi dan keikutsertaan dalam forum ilmiah.

Namun, menurut peneliti ada hal penting terhadap Kompetensi guru, memang kebijakan Kompetensi guru memiliki daya dorong terhadap mutu pendidikan, tetapi daya dorong tersebut sangat bergantung pada bagaimana Kompetensi dipraktikkan sebagai instrumen profesionalisme, bukan sekadar status administratif. Temuan statistik yang signifikan dengan kontribusi 0,341, lebih kecil dibandingkan MSDM Islami 0,491 justru memperlihatkan bahwa Kompetensi penting, tetapi tidak cukup bila tidak ditopang oleh kultur kelembagaan yang tepat. Jika Kompetensi hanya dipahami sebagai pemenuhan syarat formal dan akses terhadap tunjangan profesi, maka pengaruhnya terhadap mutu cenderung terbatas. Namun jika Kompetensi dihayati sebagai pengakuan sekaligus tuntutan profesional untuk terus meningkatkan kualitas mengajar, maka efeknya terhadap mutu pendidikan akan lebih kuat. Maka Kompetensi berpengaruh signifikan, tetapi bukan satu-satunya determinan mutu.

Temuan di atas sejalan dengan kerangka teoretis yang dikemukakan oleh Masnur Muslich bahwa Kompetensi guru merupakan upaya peningkatan

mutu guru yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan.¹⁶³ Serta Muchlas Samani juga menegaskan bahwa Kompetensi guru berfungsi sebagai wahana penjaminan mutu bagi lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) sekaligus kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.¹⁶⁴ Di Indonesia, kebijakan Kompetensi guru diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mewajibkan setiap guru memiliki sertifikat pendidik sebagai bukti profesionalisme.¹⁶⁵ Proses Kompetensi melalui penilaian portofolio mencakup sepuluh komponen, yang secara substantif terbagi menjadi tiga unsur utama: (1) unsur kualifikasi dan tugas pokok (kualifikasi akademik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran), (2) unsur pengembangan profesi (pengembangan kompetensi berkelanjutan, karya dan inovasi), dan (3) unsur pendukung profesi (keikutsertaan forum ilmiah, pengalaman organisasi, dan penghargaan).¹⁶⁶

Selanjutnya dalam perspektif Islam, guru memiliki kedudukan yang sangat mulia sebagai *waratsatul anbiya* (pewaris para nabi). QS. Al-Jumu'ah 62 ayat 2¹⁶⁷ mengajarkan bahwa misi pendidikan terdiri dari tiga tahap fundamental: *tilāwatul āyāt* (penyampaian ilmu), *tazkiyatun nafs* (pensucian jiwa), dan *ta'līmul kitābi wal hikmah* (pengajaran yang mengantarkan pada pemahaman mendalam dan kebijaksanaan). Kompetensi guru, dengan standar kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, sejatinya adalah instrumen untuk memastikan bahwa guru mampu menjalankan ketiga misi mulia tersebut secara profesional.

¹⁶³ Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, 2007, 8.

¹⁶⁴ Samani, *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*, 10.

¹⁶⁵ Mulyasa, *standar kompetensi dan sertifikasi guru*, 244.

¹⁶⁶ Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, 2007, 21.

¹⁶⁷ Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj*, 559.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Ni'matul Hidayah¹⁶⁸ yang menyimpulkan bahwa Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan di MIN se-Kota Kediri, dengan nilai t hitung $(3,660) > t$ tabel $(1,69092)$. Selanjutnya, Melvin M. Simanjuntak¹⁶⁹ menemukan bahwa 90% Kompetensi guru mempengaruhi motivasi guru untuk semakin kreatif dan inovatif dalam mengajar, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, Nurbaiti Dwi Sulistiya Rini¹⁷⁰ juga mengkonfirmasi bahwa implementasi Kompetensi guru merupakan upaya nyata MAN 1 Kabupaten Bogor dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Namun, penelitian ini memberikan kebaruan dibandingkan studi-studi tersebut. *Pertama*, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh Kompetensi guru secara terpisah, tetapi juga mengintegrasikannya dengan variabel MSDM berbasis nilai-nilai Islam dalam satu model penelitian. *Kedua*, konteks penelitian pada MAN 2 Kota Parepare yang telah mencapai akreditasi A (Unggul) dan memiliki hampir seluruh guru terKompetensi memberikan perspektif yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada lembaga dengan tingkat Kompetensi yang belum sempurna.

Adapun Pengaruh positif Kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di atas dapat dijelaskan melalui kontribusi setiap indikator unsur Kompetensi terhadap dimensi mutu pendidikan seperti di bawah ini :

¹⁶⁸ Alkaf Rodial, "pengaruh sertifikasi guru terhadap mutu pendidikan tingkat madrasah ibtidaiyah negeri (min) di kota kediri" (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM, 2016).

¹⁶⁹ Anis Khuroidah Wahyuningrum, "Pengaruh sertifikasi guru terhadap mutu pendidikan di UPTD SD negeri 122345," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 1 (2025).

¹⁷⁰ Nurbaiti Dwi Sulistiya Rini, "Implementasi Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Kabupaten Bogor," *Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Unipa Surabaya* 18, no. 2 (2022).

1. Dimensi unsur kualifikasi dan tugas pokok memperoleh rata-rata tertinggi, yaitu 4,44 dari total maksimum 5. dan juga dalam uji stepwise salah satu dari pernyataan dari indikator ini mendapatkan nilai pengaruh terbesar yakni pada $x_{2.5}$ sebesar 0.404 Artinya, pemenuhan kualifikasi akademik yang sesuai dengan linearitas kebutuhan tenaga pengajar serta perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang jelas akan meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga terkait, khususnya pada indikator kualifikasi akademik minimal S1atua D-IV terpenuhi dengan baik dari 65 guru, 55 orang berpendidikan S1 dan 14 orang berpendidikan S2, serta seluruh guru telah terKompetensi. Hal ini memastikan bahwa guru memiliki landasan keilmuan yang memadai. Sementara itu, indikator perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran (meliputi penyusunan RPP, pelaksanaan PBM yang sistematis, serta penilaian hasil belajar) berkontribusi langsung terhadap mutu proses pembelajaran. Guru yang mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik akan menciptakan pengalaman belajar yang efektif dan bermakna bagi siswa.

2. Dimensi unsur pengembangan profesi memperoleh skor 4,18 dari total maksimum 5. Artinya, indikator pengembangan kompetensi berkelanjutan mendapat dukungan penuh dari kepala madrasah dan wakil kepala madrasah untuk mengikuti pelatihan dan workshop. Hal ini memastikan guru selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu mengadaptasi kurikulum baru seperti Kurikulum Merdeka. Terbukti, MAN 2 Parepare langsung mengikuti sosialisasi Kurikulum Merdeka di IAIN Parepare. Indikator karya dan inovasi (meliputi penulisan modul, artikel, buku, serta penelitian tindakan kelas) mendorong guru untuk terus berkarya. Bukti nyatanya, MAN 2 meraih juara 2 kategori Guru Inovatif pada Anugerah Guru dan

Tenaga Kependidikan (GTK) Kementerian Agama Tahun 2025. Kedua indikator ini berkontribusi pada peningkatan mutu proses dan mutu output pendidikan. Sebaliknya, mutu pendidikan cenderung stagnan ketika guru berhenti belajar.

3. Dimensi unsur pendukung profesi mendapat rata-rata terendah, yaitu 3,86 dari total maksimum 5. Artinya, indikator keikutsertaan dalam forum ilmiah seminar, simposium, konferensi, pengalaman organisasi dan kepengurusan sekolah, sudah berjalan dan secara tidak langsung berkontribusi pada mutu input dan proses. Namun, masih terdapat tantangan pada komponen keikutsertaan forum ilmiah dan pengalaman organisasi yang kurang optimal karena terbatasnya kesempatan, atau partisipasi guru. Ini bukan berarti Kompetensi gagal, tetapi menunjukkan bahwa Kompetensi memerlukan mekanisme tindak lanjut yang lebih kuat agar status profesional beralih menjadi praktik profesional yang konsisten.

C. Pengaruh Simultan Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan, Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam (X_1) dan Kompetensi Guru (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung = 36,553 > F tabel (3,15) dan nilai signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh: $Y = 8,696 + 0,542 X_1 + 0,428 X_2$. Nilai R^2 sebesar 0,541 berarti kedua variabel independen mampu menjelaskan 54% variasi mutu pendidikan, sedangkan 46% dijelaskan faktor lain di luar model. Nilai Standardized Beta menunjukkan bahwa MSDM Islami $\beta = 0,491$ memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan Kompetensi guru $\beta = 0,341$. Ini

mengindikasikan bahwa tata kelola sistem yang baik lebih menentukan daripada sekadar memastikan guru memiliki sertifikat. Kebijakan peningkatan mutu pendidikan di madrasah sebaiknya tidak berfokus pada Kompetensi semata, tetapi pada penguatan sistem manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam secara menyeluruh.

Temuan ini memperkuat argumen teoretis bahwa mutu pendidikan adalah hasil dari interaksi dinamis berbagai faktor atau variabel, termasuk kualitas SDM yang dikelola melalui MSDM Islami dan profesionalisme guru yang dijamin melalui Kompetensi. Sebagaimana dikemukakan Anwar Sewang, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.¹⁷¹ Menurut peneliti, karakteristik menyeluruh tersebut dapat diwujudkan melalui dua pilar utama: pertama, pengelolaan SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam, kedua, profesionalisme guru yang digambarkan melalui sistem Kompetensi. Dengan demikian, temuan ini tidak bertentangan dengan teori Anwar Sewang, melainkan memperkaya teori tersebut dengan menunjukkan secara empiris bahwa MSDM Islami dan Kompetensi guru merupakan bagian integral dari input pendidikan yang menentukan mutu output.

Penelitian yang menguji pengaruh simultan antara MSDM berbasis nilai-nilai Islam dan Kompetensi guru terhadap mutu pendidikan masih sangat langka. Penelitian terdahulu cenderung menguji kedua variabel secara terpisah

¹⁷¹ Sewang, *Manajemen pendidikan*, 48.

seperti Indahyani,¹⁷² Ni'matul Hidayah¹⁷³ Fajar Dilla,¹⁷⁴. Dengan demikian, penelitian ini merupakan studi pionir yang mengintegrasikan keduanya dalam satu model, khususnya di madrasah aliyah. Temuan Lapangan berdasarkan indikator penelitian.

Pengaruh simultan MSDM Islami dan Kompetensi guru terhadap mutu pendidikan dapat dijelaskan secara lebih spesifik melalui kontribusi indikator-indikator kedua variabel terhadap setiap dimensi mutu pendidikan.

1. Pada dimensi input:

MSDM Islami dengan indikator perencanaan, rekrutmen & seleksi berbasis nilai Islam memastikan bahwa madrasah memiliki tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga berintegritas moral, amanah, jujur, adil, Selanjutnya sudut pandang Kompetensi guru dengan indikator kualifikasi akademik minimal S1 memastikan bahwa setiap guru memiliki landasan keilmuan yang kompeten dan linier serta profesional yang juga ditandai dengan hasil rata rata tertinggi yakni 4,49. Dengan sinergi antara indikator indikator tersebut maka Madrasah memiliki input SDM yang unggul secara holistic berijazah S1/S2 dan terKompetensi dan juga berakhlak mulia dari hasil proses rekrutmen berbasis islam.

2. Pada dimensi proses:

¹⁷² Indahyani, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Se- Kecamatan Ulaweng Kabupaten Bone."

¹⁷³ Hidayah, "pengaruh sertifikasi guru terhadap mutu pendidikan tingkat madrasah ibtdaiyah negeri (min) di kota kediri."

¹⁷⁴ Puspita, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Al-Huda Kota Kediri."

MSDM Islami dengan indikator pelatihan spiritual-moral dan pengembangan profesional berkelanjutan membentuk guru yang menjadi uswah hasanah dan terus meningkatkan kompetensinya. Secara statistik, pengembangan profesional berkelanjutan menempati nilai tertinggi, yakni 4,32. Kompetensi guru dengan indikator perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang sistematis memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung secara profesional dan terukur, yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan. Dengan sinergi yang dihasilkan, proses pembelajaran menjadi transformatif, yaitu guru tidak hanya mengajar dengan metode yang baik dari Kompetensi, tetapi juga mendidik dengan keteladanan dari MSDM Islami. Terkhusus, siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga pembinaan karakter karena adanya pelatihan spiritual dan moral.

3. Pada dimensi output:

MSDM Islami dengan indikator penilaian kinerja yang adil, kompensasi & penghargaan yang memotivasi dapat mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik, yang tercermin dalam prestasi akademik dan non-akademik siswa. Selanjutnya Kompetensi guru dengan indikator prestasi akademik guru, karya pengembangan profesi, keikutsertaan forum ilmiah menginspirasi dan mentransfer kemampuan kepada siswa untuk berprestasi, entah dalam akademik dan non-akademik siswa. Dengan sinergi yang dihasilkan yakni Output siswa menjadi unggul secara akademik prestasi lomba, karya ilmiah, nilai ujian tinggi dan non-akademik akhlak mulia, kejujuran, kedisiplinan, kepedulian sosial. Hal ini sejalan dengan visi MAN 2 Parepare: *"Mewujudkan generasi yang unggul dan berprestasi,*

berakhlaqul karimah, mandiri berkarya, serta amanah dalam bersikap."

Degan penjabaran di atas dapat disimpulkan Sinergi kedua variabel secara simultan menghasilkan peningkatan mutu pendidikan yang lebih optimal, mencakup input yang unggul secara holistik, proses pembelajaran yang transformatif, serta output lulusan yang berprestasi dan berakhlak mulia. Dengan hasil penelitian ini kedua variabel independen mampu menjelaskan 54% variasi mutu pendidikan, dan 46% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, maka hasil penelitian ini juga tidak mengklaim bahwa MSDM berbasis nilai islam dan Kompetensi adalah satu-satunya penentu mutu. Kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana, dan tetap memiliki peran yang tidak boleh diabaikan. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah tidak dapat mengandalkan satu variabel saja, melainkan membutuhkan pendekatan multidimensional yang mengintegrasikan sistem manajemen yang baik dilandasi oleh nilai islam sebagai ruh dengan standar kualitas individu yang tinggi, menghasilkan Pengaruh simultan keduanya lebih kuat daripada pengaruh parsial masing-masing.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam terhadap Mutu Pendidikan

Variabel Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare, dibuktikan dengan t hitung $4,783 > t$ tabel $1,66980$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta koefisien regresi $0,542$ dan nilai Beta $0,491$. Secara deskriptif, praktik MSDM Islami berada pada kategori sedang dengan mean = $45,85$, SD = $4,434$, dengan $64,61\%$ responden menilai sedang, $21,53\%$ tinggi, dan $13,84\%$ rendah. Dimensi Pelatihan dan Pengembangan memperoleh rata-rata tertinggi sebesar $4,29$ dan indikator tertinggi yakni Pengembangan Profesional Berkelanjutan $4,32$, disusul Penilaian Kinerja $4,22$ dan Rekrutmen & Seleksi $4,20$, sedangkan dimensi terlemah adalah Pemberhentian $4,00$. Dan adapun indikator yang sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan juga terdapat dalam dimensi ini yakni seleksi kompetensi dan kepribadian yang diambil dari uji stepwise dengan nilai 0.494 . Dengan demikian, hipotesis pertama H_1 diterima, yang berarti bahwa MSDM berbasis nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Temuan ini menguatkan teori dari Fatah Syukur yang menyatakan bahwa penataan SDM harus dimulai dari tenaga pendidik dan kependidikan, serta teori Fauzi yang menegaskan bahwa manajemen SDM memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan.

2. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan

Variabel Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare, dibuktikan dengan t

hitung $3,322 > t$ tabel $1,66980$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, serta koefisien regresi $0,428$ dan nilai Beta $0,341$. Secara deskriptif, Kompetensi guru berada pada kategori sedang dengan mean = $42,17$, SD = $3,899$, dengan $63,08\%$ responden menilai sedang, $24,61\%$ tinggi, dan $12,31\%$ rendah. Dimensi tertinggi adalah Unsur Kualifikasi dan Tugas Pokok dengan nilai rata-rata $4,44$ dan serta indikator tertinggi yakni kualifikasi Akademik $4,49$, disusul Unsur Pengembangan Profesi $4,18$, sedangkan dimensi terendah adalah Unsur Pendukung Profesi $3,86$ indikator terendah: Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah $3,85$. Serta dalam uji stepwise salah satu dari pernyataan dari indikator ini mendapatkan nilai pengaruh terbesar yakni pada $x_{2.5}$ sebesar 0.404 . Dengan demikian, hipotesis kedua H_2 diterima, yang berarti bahwa Kompetensi guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Temuan ini menguatkan teori dari Masnur Muslich yang menyatakan bahwa peningkatan mutu guru melalui Kompetensi berdampak pada peningkatan mutu pendidikan, serta teori Muchlas Samani yang menegaskan bahwa Kompetensi guru berfungsi sebagai wahana penjaminan mutu dan kontrol mutu bagi layanan pendidikan.

3. Pengaruh Simultan MSDM Islami dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan

Variabel MSDM berbasis nilai-nilai Islam dan Kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan, dibuktikan dengan F hitung = $36,553 > F$ tabel ($3,15$) dan signifikansi $0,000$. Persamaan regresi: $Y = 8,696 + 0,542 X_1 + 0,428 X_2$. Nilai $R^2 = 0,541$, artinya kedua variabel mampu menjelaskan $54,1\%$ variasi mutu pendidikan, sedangkan $45,9\%$ dijelaskan faktor lain di luar model. Nilai Standardized Beta menunjukkan MSDM Islami ($\beta = 0,491$) memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan Kompetensi guru ($\beta = 0,341$). Berdasarkan dimensi mutu pendidikan, skor tertinggi dicapai oleh dimensi Input dengan nilai rata-rata $4,35$ disusul Proses $4,33$ dan terendah Output $4,22$. Dengan demikian, hipotesis ketiga H_3 diterima, dan temuan ini sekaligus memperkuat teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya

Fatah Syukur, Fauzi, Masnur Muslich, dan Muchlas Samani bahwa penataan SDM dan peningkatan kompetensi guru melalui Kompetensi merupakan dua pilar yang saling melengkapi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan serta kebijakan peningkatan mutu pendidikan di madrasah sebaiknya tidak berfokus pada Kompetensi semata, tetapi pada penguatan sistem manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam secara menyeluruh.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini hendaknya menjadi perhatian saat memaknai hasil yang diperoleh.

1. Keterbatasan Jumlah Responden Jumlah responden dalam penelitian ini hanya 65 orang, yang merupakan seluruh guru terKompetensi di MAN 2 Kota Parepare (sensus). Meskipun jumlah ini telah memenuhi persyaratan analisis regresi berganda namun jumlah yang relatif kecil
2. Keterbatasan Lokasi Penelitian Penelitian ini hanya dilakukan di MAN 2 Kota Parepare, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat menggambarkan kondisi madrasah atau sekolah lain yang memiliki karakteristik, konteks sosial, budaya, serta tantangan yang berbeda, walaupun dalam proses uji coba telah dilakukan di MAN 1 dengan mengambil hanya beberapa sampel saja. lebih lanjut sampel yang lebih besar akan memberikan hasil yang lebih representative
3. Keterbatasan Variabel Penelitian Nilai R Square sebesar (54%) menunjukkan bahwa masih terdapat 46% variasi mutu pendidikan yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, sarana dan prasarana, serta peran serta masyarakat. Penelitian ini tidak mengakomodasi variabel-variabel tersebut.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Kepala Madrasah

Mempertahankan dimensi unggul MSDM Islami dan memperbaiki dimensi terlemah Kompetensi guru Kepala madrasah disarankan untuk mempertahankan tiga dimensi unggul MSDM Islami, yaitu Pelatihan dan Pengembangan Penilaian Kinerja serta Rekrutmen dan Seleksi Selain itu, kepala madrasah perlu memperbaiki dimensi terendah pada Kompetensi guru, yaitu Unsur Pendukung Profesi yang masih mendapatkan nilai rata rata 3,88 dengan fokus pada indikator keikutsertaan dalam Forum Ilmiah untuk mendorong guru agar aktif menjadi pembicara dalam forum ilmiah

2. Bagi Guru

BAagi guru Mengoptimalkan Kompetensi sebagai pendorong profesionalisme Guru yang telah terKompetensi diharapkan tidak hanya berhenti pada status administratif dan tunjangan profesi, tetapi mengaktualisasikan kompetensinya dalam pembelajaran

3. Bagi Madrasah (MAN 2 Kota Parepare)

Mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi mutu yang berkelanjutan, madrasah perlu menyusun sistem evaluasi mutu yang sistematis, tidak hanya berbasis persepsi tetapi juga data objektif, untuk mengukur efektivitas implementasi MSDM Islami dan Kompetensi guru secara berkala.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memperluas cakupan lokasi dan jumlah responden penelitian ini hanya dilakukan di MAN 2 Kota Parepare dengan 65 responden. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan jumlah responden yang lebih besar dan cakupan sekolah/madrasah yang lebih luas (multisitus, lintas jenjang MI/MTs/MA, atau negeri/swasta) agar hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. Nazar. "Manajemen sumber daya manusia : implementasi dalam pendidikan islam." *Jurnal Penelitian sosial keagamaan* 19, no. 2 (2016).
- Amarullah Malik, Siska Nurlia. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidikan Di Sdn 1 Cibunigeulis Kota Tasikmalaya." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 7* 7, no. 2 (2025).
- . "pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2025).
- ANA BINTARI, DAKIR, MUSLIMAH. "Manajemen mutu terpadu dan implementasinya dalam dunia pendidikan." *Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan* 2, no. 2 (2022).
- Anisa Rahma Nada, Tugiah, Ridwal Trisoni. "PERUBAHAN UNDANG-UNDANG SITEM PENDIDIKAN NASIONAL DARI DULU HINGGA KINI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PENDIDIKAN ISLAM." *JURNAL PAPATUNG* Vol. 5, no. No. 3 (2022).
- Ansori, Hoerul, dan AL-HAYAT. "Efektivitas Tujuan Pendidikan: Memajukan Mutu Pendidikan di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019). <https://doi.org/https://doi.org/10.35723/AJIE.V3I1.42>.
- Arbianto, Purwo. *Biokimia Konsep-Konsep Dasar*. akarta: Ditjen Dikti Depdiknas, 2006.
- Ardaini, Dessy Sasmita, Rita Zahara, Kasful Anwar, Ansori. "mutu pendidikan islam dalama perspektif ihsan dan manajemen mutu." *indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 3, no. 1 (2025).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*. Cet. ke-15. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Az-Zuhaili, W. *Tafsir Al-Munir fi al-Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj*. Damaskus: Dar Al-Fikr., 1991.
- Aziz, S. "Kompetensi Spiritual Guru Paud Perspektif Pendidikan Islam." *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2017): 63.
- Baharuddin. *Manajemen Pendidikan Islam transformasi menuju sekolah atau madrasah unggul*. Diedit oleh angga teguh Prasetya. 2 ed. malang: Uin-Maliki Press, 2016.
- Fadila, Riza Nur. "Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen*

Pendidikan 88, no. 1 (n.d.). <https://doi.org/https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/28997>.

Fattah, Nanang. *Sistem penjamin Mutu pendidikan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarta, 2013.

Fauzi, Salamun, Putri Sandora, Lenny Oktarina, dan Dwirman. *Manajemen sdm Berbasis Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*. Diedit oleh Isnaeni Etik Martiqoh. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2024.

Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, n.d.

Fuchs, Christoph; Diamantopoulos, Adamantios. "Using single-item measures for construct measurement in management research: Conceptual issues and application guidelines." *Die Betriebswirtschaft (DBW)* 69, no. 2 (2009): 195–208.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

H.Makawimbang, Jerry. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Habibie, Moch Wildan. "5 Tipologi Guru." media madrasah fattah hasyim, 2023.

Hadriah. *wawancara wakil kepala sekolah MAN 2 parepare*. pare pare, 2025.

Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

———. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Hidayah, Ni'matul. "pengaruh sertifikasi guru terhadap mutu pendidikan tingkat madrasah ibtidaiyah negeri (min) di kota kediri." UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM, 2016.

———. "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan Tingkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Di Kota Kediri." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016.

Indahyani. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Se- Kecamatan Ulaweng Kabupaten Bone." Universitas Islam Negeri (Uin) Alauddin Makassar, 2022.

Indonesia, Republik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen (2005).

- Jihad, Suyanto Asep. *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Globa*. Jakarta, 2013.
- Juran, J. M.; Gryna, Frank M. *Quality Planning and Analysis: From Product Development Through Use*. Diedit oleh 2nd Edition. New York, 1980.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Kasmar, Indah Fadilatul. "The Concepts of Mudarris, Mu'allim, Murabbi, Mursyid, Muaddib in Islamic Education." *Khalifa: Journal of Islamic Education* 3 (2019).
- Kemendikbudristek. "Arah dan Strategi Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Kemendikbudristek," 2021.
<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2022/12/arah-dan-strategi-pengembangan-kompetensi-asn-di-lingkungan-kemendikbudristek>.
- Khalimah, Nur, dan Al-Fikra. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia." *jurnal ilmiah keislaman* 23, no. 2 (2024): 187–95.
- M.N. Nasution. *Manajemen Mutu terpadu*. Cet. III. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- M.Simanjuntak, Melvin. "Pengaruh sertifikasi guru terhadap mutu pendidikan di UPTD SD negeri 122345." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 1 (2025).
- Maisah, Martinis Yamin dan. *Manajemen Pembelajaran Kelas Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. Jakarta: Gaung Persada, 2009.
- Mascha, Edward J., dan Thomas R. Vetter. "Signifikansi, Kesalahan, Kekuatan, dan Ukuran Sampel: Pemblokiran dan Penanganan Statistik." *Anesthesia & Analgesia* 126, no. 2 (2018): 691-698.
<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002741>.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,. Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Mondy, R. W., R. M. Noe, dan S. R. Premeaux. *Human resource management*. 5th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1993.
- Muhardi, M. "Kontribusi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia" 10, no. 4 (2004): 478–92.
- Mulyasa. *standar kompetensi dan sertifikasi guru*. 4 ed. Bandung: PT. remaja

rosdakarya, 2009.

Munawwarah, Nashriatun Khaira Amalia Fachrudin². “the influence of effectiveness and efficiency ratio on regional economic growth in north sumatra province.” *MICEB* 2, no. 1 (2024).

Muslich, Masnur. *Manajemen Mutu Pendidikan: Konsep Dan Implementasi Total Quality Management (TQM)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.

———. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Pt.Bumi Aksara, 2007.

———. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

———. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

Nasional, Direktorat jendral pendidikan departemen pendidikan. *sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2008 : pedoman penyusunan portofolio*. Buku 3. Yogyakarta, 2008.

Nasional, Menteri pendidikan. peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia 18 tahun 2007, Pub. L. No. NOMOR 18 TAHUN 2007 (2007).

Nawawi, Hadari. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (. Cet.III. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.

Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, Kamaluddin Abunawas. “Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian.” *Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 14, no. 1 (2023).

Others, Fetri Yeni J and. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

patmah azizah, dilah puspita, Salsabila. “KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DALAM QS AL-JUMU’AH : 2.” *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* 2, no. 3 (2025): 397–405.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jmia.v2i3.4833>.

Pemerintah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (2005).

Penyusun, Tim, dan Kurikulum MAN 2 Kota Parepare. *KURIKULUM OPERASIONAL SATUAN PENDIDIKAN (KOSP) MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 2 KOTA PAREPARE TAHUN PELAJARAN 2024/2025*. Parepare: Kurikulum MAN 2 Kota Parepare, n.d.

Purwanto. *Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*

Ekonomi Syariah. Magelang: StaiaPress, 2018.

Puspita, Fajar Dilla Ayu. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Al-Huda Kota Kediri.” Institut Agama Islam Negri, 2022.

Qomar, Mujamil. *Manajemen pendidikan islam*. Diedit oleh Khairi Rumantati. Jakarta: Pt.gelora aksara pratama, 2007.

Rahmadani, R. “Pendidik dalam Perspektif Al-Qur’an.” *Jurnal Sains Riset* 9, no. 2 (2019): 17–25.

RI, Departemen Agama. *Al-Qur’an dan Terjemahan*. Jakarta: Pustaka Agung Harapan, 2002.

———. *Al-Qur’an Dan Terjemahannya Special for Women*. Bandung: Syaamil Al-Qur’an, 2005, n.d.

Riadi, Edi. *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan Ibm Spss)*. Andi Publisher, 2016.

Rih Ayuningsih, Muhtarom, Syeh Al Ngarifin. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Pelita Gedong Tataan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 3, no. 1 (2018). <https://doi.org/https://www.ejurnalstipringsewu.ac.id/index.php/jmpi/article/view/31/28>.

Rini, Nurbaiti Dwi Sulistiya. “Implementasi Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 1 Kabupaten Bogor.” *Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Unipa Surabaya* 18, no. 2 (2022).

Riyadi, D. “Kompetensi dan Peran Mu’allim dalam Pendidikan.” *DUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 17, no. 2 (2019).

Rodiallah, Alkaf. “Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Studi kasus Pesantren MA Al Madani Kota Lubuk Linggau.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

Samani, Muchlas. *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*. Surabaya: SIC dan peneliti pendidikan indonesia, 2006.

Sambudi, Lutfi. “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur’an (Paud-Q) Karangploso Malang.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021.

Sewang, Anwar. *Manajemen pendidikan*. Malang: wineka media, 2015.

———. *Manajemen pendidikan*. Malang: wineka media, 2015.

- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN, 2004.
- Situmorang, J. B. *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008.
- Spencer, Lyle M.; Spencer, Signe M. *Competence at work: models for superior performance*. New York: New York, 1993.
- Standar nasional pendidikan nomer 19 tahun 2005*, n.d.
- Sugiyono. *Metode Penelitian dan pengembangan*. Diedit oleh Sofia Yustiyani. 5 ed. bandung, 2022.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- . *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. bandung: Alfabeta, 2008.
- . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Suparlan, Suparlan, dan Auladuna. “Penguatan Pendidikan Akhlak pada Pendidikan Dasar/MI.” *Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 5, no. 1 (2022).
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan*. 1 ed. semarang: PT. Pustaka rizki putra, 2012.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2005.
- Wahyuningrum, Anis Khuroidah. “Pengaruh Kompetensi Profesional guru dan kualitas pembelajaran terhadap pencapaian kompetensi mata pelajaran Al-Qur’an dan Hadist di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.
- Wibowo, Daya Fawziya Nur. “Pola Rekrutmen Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di MABilingual Muslimat NUSidoarjo.” *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi* 3, no. 2 (2024).
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan : dengan program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Widya Firdausi Terakhir, Wulan Sari. “Peran Manajemen Pendidikan Islam dalam Membangun Karakter Generasi Milenial.” *jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat* 5, no. 1 (2025): 98–111.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51178/cok.v5i1.2703>.

Yahya, Fata Asyrofi. "problem manajemen sekolah pesantren Problem Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output." *el tarbawi jurnal pendidikan islam* 8, no. 1 (2015).

Yayuk Zulaikah Akhyak Asy'aril Muhajir, Nur Effendi, Liatul Rohmah. "Filosofi Mutu dan Mutu Pendidikan." *Semantik : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Budaya* 2, no. 2 (2024).
<https://doi.org/https://doi.org/10.61132/semantik.v2i2.610>.

Zaini, Muhammad Fuad Rahmat Hidayat. "Manajemen mutu pendidikan : perspektif Al-Quran." *Journal of Science and Research* 1, no. 1 (2020).

Zazin, Nur. *Gerakan menata mutu pendidikan teori dan aplikasi*. Meita sand. Jogjakarta: ar-ruzz media, 2011.

Zen, Muhammad. *Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru*. Malang: cakrawala media publisher, 2007.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133
Website: <https://pasca.uin-malang.ac.id/>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-400/Ps/TL.00/2/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

9 Februari 2025

Yth. Bapak / Ibu
Kepala Madrasah MAN 2 Kota Pare Pare

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian, untuk mengumpulkan data dan informasi terkait dengan kondisi yang akan menjadi objek penelitian tesis, demi mendukung pengembangan penelitian penulisan tesis yang akan dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Adyaksa
NIM : 240106210032
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Hj. Samsul Susilawati, M. Pd
2. Dr. H. Muhammad In'am Esha, M. Ag
Judul Penelitian : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Sertifikasi Guru terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare

Demikian surat permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Agus Maimun





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133
 Website: <https://pasca.uin-malang.ac.id/>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-602/Ps/TL.00/3/2026 3 Maret 2026
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Uji Validasi Ahli**

Yth. Bapak / Ibu
Dr. Nurlaeli Fitriah, M.Pd
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kesediaan Ibu untuk menjadi Validator Ahli dan berkenan memberikan penilaian (validasi) terhadap instrumen penelitian yang akan digunakan dalam pengumpulan data tesis mahasiswa kami berikut ini:

Nama	: Adyaksa
NIM	: 240106210032
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Hj. Samsul Susilawati, M. Pd 2. Dr. H. Muhammad In'am Esha, M. Ag
Judul Penelitian	: Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sertifikasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas kesediaan dan bantuan Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


 Direktur
 Agus Maimun








CS Dipindai dengan CamScanner

ANGKET/KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS NILAI NILAI ISLAM DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MAN 2 KOTA PAREPARE

Nama:

Guru Pelajaran:

Jabatan:

Tahun Penerimaan:

Petunjuk Pengisian Angket

1. Pertimbangkan secara baik-baik setiap pernyataan dan berikan jawaban yang benar-benar cocok sesuai dengan kondisi Anda.

2. Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan

jawaban Anda. 3 Kriteria pilihan jawaban :

- Sangat Setuju = 5
- Setuju = 4
- Ragu-ragu = 3
- Tidak Setuju = 2
- Sangat Tidak Setuju = 1

Lampiran 3 Angket Penelitian

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
	A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS NILAI NILAI ISLAM					
1.	Lembaga memperhitungkan estimasi permintaan dan suplai tenaga serta waktu pengisian pekerjaan yang lowong secara adil.					
2.	Lembaga mengumumkan rekrutmen secara terbuka untuk menarik calon yang sesuai dengan visi-misi pendidikan islam					
3.	Lembaga menyeleksi berdasarkan kompetensi teknis seperti kualifikasi pendidikan, penguasaan materi, keahlian dalam pengajaran, kemampuan komunikasi, kemampuan manajerial, serta kejujuran dan Amanah dan berdasarkan kualifikasi individu seperti kemampuan bekerja dalam tim, ketekunan, kemampuan belajar dan berkembang, serta tanggung jawab.					
4.	Wawancara dan tes tulis dilakukan untuk menilai kualifikasi dan kemampuan interpersonal, serta keselarasan calon dengan visi, misi, dan nilai-nilai Islam lembaga pendidikan					
5.	Lembaga mengadakan pengembangan profesional berkelanjutan meliputi pelatihan formal, seminar, lokakarya, kursus online, serta mentoring dan kolaborasi antar pendidik					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
	A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS NILAI NILAI ISLAM					
6.	Lembaga mengadakan Pelatihan spiritual mencakup seperti kajian rutin, ceramah, diskusi kelompok, meditasi, dan baca al-quran bersama					
7.	Sekolah menilai guru berdasarkan penyelesaian tugas dengan efisien dan konsistensi menjaga standar keunggulan serta mencapai target dengan jujur dan bertanggungjawab untuk kemajuan lembaga.					
8.	Lembaga memberikan insentif material berupa gaji serta insentif non-material berupa pengakuan verbal dan pujian atas prestasi dan kejujuran untuk membangun komitmen idividu					
9.	Lembaga berupaya menciptakan hubungan saling menguntungkan antara sekolah dan tenaga pendidik melalui berbagai kebijakan.					
10.	Kesejahteraan fisik dan psikologis guru menjadi perhatian utama lembaga melalui berbagai program.					
11.	Pihak sekolah menjalankan pemberhentian terhadap pendidik yang disebabkan atas permintaan sendiri atau pensiun					

ANGKET/KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS NILAI NILAI ISLAM DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MAN 2 KOTA PAREPAR

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	B. Kompetensi Guru	1	2	3	4	5
1.	Ibu/Bapak memenuhi syarat akademik yang ditetapkan pemerintah, yakni berpendidikan S1 atau D4 sebagai dasar Kompetensi					
2.	Ibu/Bapak terdorong untuk melanjutkan pendidikan agar kapasitas akademik Ibu/Bapak semakin meningkat.					
3.	Ibu/Bapak menyusun RPP/RP untuk perumusan tujuan pembelajaran dan pemilihan media pembelajaran.					
4.	Ibu/Bapak membuat pengorganisasian materi serta skenario pembelajaran dan penilaian hasil belajar.					
5.	Ibu/Bapak mampu melaksanakan seluruh rencana pembelajaran sesuai RPP dengan cakupan: prapembelajaran pelaksanaan dan kegiatan inti serta penutup					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	B. Kompetensi Guru	1	2	3	4	5
6.	Ibu/Bapak secara aktif mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat, workshop, lokakarya) untuk meningkatkan kompetensi profesional dengan materi yang relevan.					
7.	Ibu/Bapak meraih prestasi di bidang akademik dan menghasilkan karya tulis atau karya seni sebagai bagian dari pengembangan berkelanjutan					
8.	Ibu/Bapak menjadi pemakalah atau peserta dalam forum ilmiah (seperti seminar, lokakarya, atau simposium) pada salah satu tingkatan berikut: internasional, nasional, provinsi, kabupaten/kota, atau kecamatan					
9.	Ibu/Bapak aktif/menjabat sebagai pengurus organisasi kependidikan pada salah satu tingkatan berikut: internasional, nasional, provinsi, kabupaten/kota, atau kecamatan.					
10.	Ibu/Bapak aktif/menjabat dalam kepengurusan organisasi sosial pada salah satu tingkatan berikut: internasional, nasional, provinsi, kabupaten/kota, atau kecamatan.					

ANGKET/KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERBASIS NILAI NILAI ISLAM DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MAN 2 KOTA PAREPARE

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	C. Variabel: Mutu Pendidikan	1	2	3	4	5
1.	Sekolah memiliki kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa yang memadai sesuai kebutuhan untuk mendukung proses pembelajaran.					
2.	Sekolah memiliki peralatan dan perlengkapan pembelajaran serta dana yang cukup untuk digunakan ketika dibutuhkan.					
3.	Sekolah memiliki struktur organisasi, visi misi, serta tugas pokok, yang jelas pada masing masing bagian yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas					
4.	Proses pembelajaran di sekolah menekankan internalisasi nilai atau pemahaman mendalam (<i>Deep learning</i>) bukan sekadar hafalan serta pengembangan potensi holistik (learning to know, do, live together, be), dan praktik dalam kehidupan sehari-hari.					
5.	Sekolah memanfaatkan hasil evaluasi belajar siswa sebagai bahan utama untuk memperbaiki kualitas pembelajaran					
6.	Sekolah menjalankan budaya perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) dan menjadi kebiasaan sehari-hari seluruh warga sekolah.					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	C. Variabel: Mutu Pendidikan	1	2	3	4	5
7.	Sekolah memiliki perencanaan program yang jelas dan menjadi acuan dalam setiap pelaksanaan kegiatan pendidikan					
8.	Sekolah memberikan pengawasan yang sistematis untuk memastikan setiap program pendidikan berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang ditetapkan.					
9.	Siswa mencapai Capaian Pembelajaran (CP) dan nilai formatif yang baik dengan integrasi nilai Panca Cinta					
10.	Siswa berhasil mencapai target Capaian Pembelajaran serta memperoleh nilai sumatif yang memuaskan, dengan penerapan nilai Panca Cinta dalam proses pembelajarannya					
11.	Siswa mampu menyelesaikan proyek berbasis masalah serta aktif di berbagai bidang ekstrakurikuler					
12.	Siswa berprestasi di bidang non akademik serta mampu menunjukkan perkembangan melalui portofolio karyanya.					

[illegible]

43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
44.	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	52
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
50.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
53.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	48
54.	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	49
55.	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	51
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
57.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	46
58.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	50
59.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	41
60.	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	39
61.	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	41
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
63.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	51
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
65.	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	51

Data Mentah Kompetensi Guru

[illegible]

18.	5	4	5	4	4	4	3	1	2	2	34
19.	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
20.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
21.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22.	5	5	5	4	4	5	2	2	2	1	35
23.	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
24.	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	38
25.	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
26.	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
27.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
28.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
29.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
31.	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	43
32.	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	39
33.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
35.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
37.	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	41
38.	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
45.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
46.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
47.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
48.	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	39
49.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54.	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
55.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
58.	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	40
59.	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	44
60.	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
61.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63.	5	3	5	4	5	4	4	4	2	2	38

64.	5	3	5	5	5	4	3	4	2	4	40
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49

Data Mentah Mutu Pendidikan

N O	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.12	TOTA L
1.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5.	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	51
6.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8.	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12.	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	57
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
14.	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
17.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
18.	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	56
19.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
20.	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
21.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
22.	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
23.	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26.	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	54
27.	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	49
28.	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52
29.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
32.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36.	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	46
37.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	X.1.9	X.1.10	X.1.11	totalx1
X.1.1	Pearson Correlation	1	.551**	.517**	.509**	.507**	.262*	.422**	.352**	.362**	.361**	.249*	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.035	.000	.004	.003	.003	.045	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.2	Pearson Correlation	.551**	1	.672**	.674**	.507**	.636**	.507**	.282*	.380**	.527**	.279*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.023	.002	.000	.024	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.3	Pearson Correlation	.517**	.672**	1	.757**	.823**	.688**	.613**	.438**	.478**	.555**	.412**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.4	Pearson Correlation	.509**	.674**	.757**	1	.618**	.534**	.581**	.404**	.345**	.533**	.336**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.005	.000	.006	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.5	Pearson Correlation	.507**	.507**	.823**	.618**	1	.576**	.515**	.382**	.452**	.420**	.426**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.6	Pearson Correlation	.262*	.636**	.688**	.534**	.576**	1	.449**	.252*	.494**	.475**	.492**	.744**

	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.000	.000		.000	.043	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.7	Pearson Correlation	.422**	.507**	.613**	.581**	.515**	.449**	1	.325**	.466**	.443**	.333**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.008	.000	.000	.007	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.8	Pearson Correlation	.352**	.282*	.438**	.404**	.382**	.252*	.325**	1	.480**	.475**	.263*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.004	.023	.000	.001	.002	.043	.008		.000	.000	.034	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.9	Pearson Correlation	.362**	.380**	.478**	.345**	.452**	.494**	.466**	.480**	1	.658**	.480**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.10	Pearson Correlation	.361**	.527**	.555**	.533**	.420**	.475**	.443**	.475**	.658**	1	.380**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.1.11	Pearson Correlation	.249*	.279*	.412**	.336**	.426**	.492**	.333**	.263*	.480**	.380**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.045	.024	.001	.006	.000	.000	.007	.034	.000	.002		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
totalx1	Pearson Correlation	.630**	.751**	.872**	.789**	.779**	.744**	.697**	.589**	.710**	.743**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kompetensi Guru

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8	X.2.9	X.2.10	totalx2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.405**	.592**	.546**	.477**	.546**	.041	-.010	.109	.106	.506**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.744	.936	.387	.403	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.2	Pearson Correlation	.405**	1	.485**	.329**	.247*	.486**	.296*	.104	.282*	.120	.549**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.007	.048	.000	.016	.408	.023	.341	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.3	Pearson Correlation	.592**	.485**	1	.565**	.528**	.628**	.144	-.032	.062	.080	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.253	.802	.624	.529	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.4	Pearson Correlation	.546**	.329**	.565**	1	.671**	.610**	.315*	.247*	.371**	.361**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000		.000	.000	.011	.047	.002	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.5	Pearson Correlation	.477**	.247*	.528**	.671**	1	.536**	.385**	.318**	.210	.275*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.000	.000		.000	.002	.010	.093	.026	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.6	Pearson Correlation	.546**	.486**	.628**	.610**	.536**	1	.198	.120	.333**	.251*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.114	.340	.007	.044	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.7	Pearson Correlation	.041	.296*	.144	.315*	.385**	.198	1	.640**	.514**	.489**	.663**

	Sig. (2-tailed)	.744	.016	.253	.011	.002	.114		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.8	Pearson Correlation	-.010	.104	-.032	.247*	.318**	.120	.640**	1	.496**	.487**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.936	.408	.802	.047	.010	.340	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.9	Pearson Correlation	.109	.282*	.062	.371**	.210	.333**	.514**	.496**	1	.862**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.387	.023	.624	.002	.093	.007	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X.2.10	Pearson Correlation	.106	.120	.080	.361**	.275*	.251*	.489**	.487**	.862**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.403	.341	.529	.003	.026	.044	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
totalx2	Pearson Correlation	.506**	.549**	.535**	.725**	.658**	.668**	.663**	.593**	.753**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Mutu Pendidikan

Correlations

[illegible]

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.6	Pearson Correlation	.538**	.469**	.509**	.717**	.770**	1	.822**	.780**	.652**	.537**	.825**	.584**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.7	Pearson Correlation	.517**	.521**	.509**	.717**	.778**	.822**	1	.754**	.702**	.661**	.745**	.594**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.8	Pearson Correlation	.445**	.515**	.536**	.691**	.751**	.780**	.754**	1	.645**	.592**	.755**	.514**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.9	Pearson Correlation	.526**	.480**	.423**	.578**	.702**	.652**	.702**	.645**	1	.688**	.803**	.662**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.10	Pearson Correlation	.411**	.308*	.423**	.520**	.659**	.537**	.661**	.592**	.688**	1	.679**	.661**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.11	Pearson Correlation	.546**	.423**	.450**	.611**	.742**	.825**	.745**	.755**	.803**	.679**	1	.732**	.863**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.12	Pearson	.501**	.338**	.434**	.531**	.662**	.584**	.594**	.514**	.662**	.661**	.732**	1	.743**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
totally	Pearson	.739**	.670**	.727**	.831**	.868**	.859**	.871**	.836**	.817**	.735**	.863**	.743**	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islam

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	11

Uji Reliabilitas Kompetensi Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Uji Reliabilitas Mutu Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	12

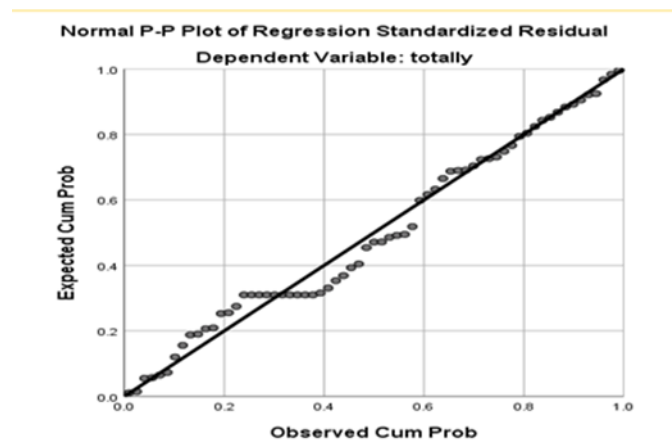
Lampiran 6 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31391921
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.076
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.



Uji linieritas Uji linieritas x1 terhadap y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totally *	Between	(Combined)	924.527	16	57.783	4.569	.000
	Groups	Linearity	703.622	1	703.622	55.634	.000
		Deviation from Linearity	220.905	15	14.727	1.164	.330
	Within Groups		607.073	48	12.647		
	Total		1531.600	64			

Uji linieritas Uji linieritas x2 terhadap y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totally *	Between Groups	(Combined)	846.326	16	52.895	3.705	.000
totalx2		Linearity	569.427	1	569.427	39.886	.000
		Deviation from Linearity	276.899	15	18.460	1.293	.243
	Within Groups		685.274	48	14.277		
	Total		1531.600	64			

Uji Multikolinearitas

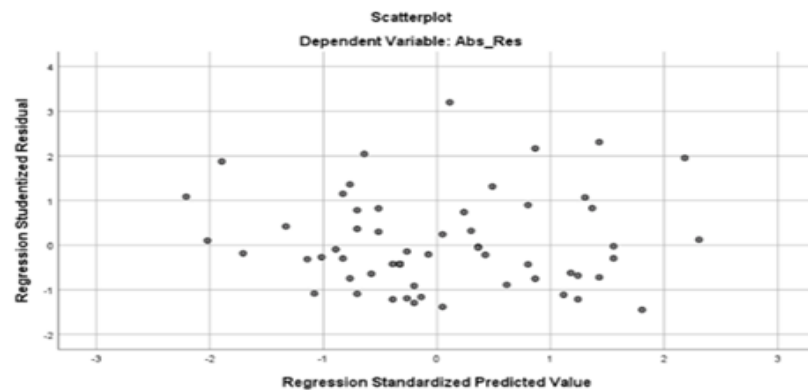
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.696	5.084		1.711	.092		
totalx1	.542	.113	.491	4.783	.000	.701	1.426
totalx2	.428	.129	.341	3.322	.002	.701	1.426

a. Dependent Variable: totally

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.847	2.914		-.634	.529
totalx1	.127	.065	.287	1.960	.055
totalx2	-.032	.074	-.063	-.431	.668

a. Dependent Variable: Abs_Res



Lampiran 7 Hasil Output SPSS (Uji R, Uji F DAN T)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.541	.526	3.367

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MSDM

b. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.748	2	414.374	36.553	.000^b
	Residual	702.852	62	11.336		
	Total	1531.600	64			

a. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.696	5.084		1.711	.092
	MSDM	.542	.113	.491	4.783	.000
	KOMPETENSI	.428	.129	.341	3.322	.002

a. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KOTA PAREPARE
 Jalan Jenderal Sudirman 80, Kota Parepare
 Telepon (0421) 21483; Faksimili (0421) 28179;
 Email : man2_parepare@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor : 0494/Ma.21.16.0002/PP.00.6/04/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Hj.Darna Daming,S.Ag.,M.Pd.
NIP.	: 1973032319990320002
Pangkat, Golongan	: Pembina Utama Madya, IV/c
Jabatan	: Kepala MAN 2 Kota Parepare

Menerangkan bahwa :

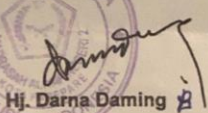
Nama	: ADYAKSA
Tempat/Tgl.Lahir	: Makassar, 09 Desember 1999
Pekerjaan	: Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
NIM	: 240106210032
Alamat	: Jl.Melingkar Kel.Bukit Harapan Kec.Soreang

Benar telah melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Parepare mulai tanggal 27 Januari 2026 s.d 10 April 2026 dengan judul, " Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-nilai Islam dan Sertifikasi Guru Terhadap Mutu Pendidikan di MAN 2 Kota Parepare".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 15 April 2026

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2
Kota Parepare



Hj. Darna Daming



CS Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 8 Surat Telah Melaksanakan Penelitian.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : ADYAKSA

Tempat Tanggal Lahir : Makassar, 09 Desember 1999

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status : Mahasiswa

Alamat Asal : Jl. Melingkar RT. 001 RW.004, Kec. Soreang, Kota Pare-Pare, Prov. Sulawesi Selatan

No HP : 081244674150

Email : Adyaksa5697611@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1. 2006-2011: SDN 63 Pare-Pare Sulawesi Selatan.
2. 2012-2018: Pondok Modern Darussalam Gontor (ITTC), Ponorogo
3. 2018-2022: S1 Ilmu Al-Qur'an & Tafsir, Universitas Islam Darussalam Gontor, Ponorogo
4. 2025-2026: S2 Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (masih berlangsung)