

PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI MTS K.H A WAHAB MUHSIN SUKAHIDENG KABUPATEN TASIKMALAYA

Muhamad Ridwan Fauzi¹, Imas Komalasari², Aam Abdussalam³

INU Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia^{1,2,3}

ridwanfauzi130899@gmail.com¹, imaskomalasari343@gmail.com²,

aamabdussalam86@gmail.com³

ABSTRAK

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan harus diimplementasikan seoptimal mungkin karena akan berdampak kepada mutu pendidikan, salah satunya dengan mengimplementasikan administrasi pendidikan dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, mutu pendidikan, dan besaran pengaruh administrasi tenaga pendidik dan kependidikan terhadap peningkatan mutu Pendidikan di MTs. K.H A Wahab Muhsin Sukahideng Kabupaten Tasikmalaya. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terdiri dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan dan pengembangan, penilaian prestasi kinerja, pemberian kompensasi dan pemberhentian. Sementara, mutu pendidikan terdiri dari dukungan orang tua, kualitas pendidikan, komitmen peserta didik, kepemimpinan sekolah, kualitas pembelajaran, manajemen sumber daya di sekolah dan kenyamanan sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan 54 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, korelasi, regresi, koefisien determinasi dan koefisien non determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (X) berada pada kategori sangat baik dengan mean 4,379 dan mutu pendidikan (Y) berada pada kategori sangat baik dengan mean 4,360. Hasil korelasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terhadap mutu pendidikan sebesar 0,377 berada pada kategori rendah. Hasil regresi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terhadap mutu pendidikan sebesar 0,377 yang mana angka tersebut lebih besar daripada r_{tabel} 0,279 dan taraf signifikannya sebesar 0,005. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (X) dengan mutu pendidikan (Y). Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 14% terhadap mutu pendidikan. 86 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, mutu pendidikan*

ABSTRACT

Teaching and education staff management must be implemented as optimally as possible because it will have an impact on the quality of education, such as implementation of educational administration well. The aim of this research is to find out: the management of teaching and educational staff, quality of education, and the magnitude of the influence of the administration of teaching and education staff on improving the quality of education at MTs. K.H A Wahab Muhsin Sukahideng Tasikmalaya Regency. Management of teaching and educational staff consist of planning, recruitment and placement, coaching and development, performance assessment, compensation and dismissal. Meanwhile, the quality of education consists of parental support, quality of education, student commitment, school leadership, quality of learning, resource management at school and school comfort. The research method used was a survey method with a quantitative approach using 54 respondents. Data collection techniques use documentation, questionnaires, interviews and observation. Data analysis uses validity tests, reliability tests, correlation, regression, coefficient of determination and non-determination coefficient. The results of the research show that the management of teaching and educational staff (X) is in the very good category with a mean of 4.379 and the quality of education (Y) is in the very good category with a mean of 4.360. The correlation result of the management of teaching and educational staff on the quality of education is 0.377, which is in the low category. . The regression results of the management of teaching staff and education on the quality of education is 0.377, which is greater than the rtable 0.279 and the significance level is 0.005. This means that there is a positive and significant influence between the management of teaching staff and education (X) and the quality of education (Y). Meanwhile, the calculation result of the coefficient of determination is 14% for the quality of education. 86% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Management of teaching and educational staff, quality of education*

Pendahuluan

Suatu negara akan maju jika mempunyai pendidikan yang berkualitas dan sebaliknya suatu negara akan hancur jika mempunyai pendidikan yang tidak berkualitas sehingga sistem pendidikannya tidak menciptakan sumber daya manusia yang diharapkan. Pendidikan yang baik pada hakikatnya ada 3 yaitu pendidikan yang memenuhi standar, metode dan kurikulum yang tepat, serta kualitas sumber daya manusia yang tersedia

(Aprilia Utami Lubis, 2020). Sumber daya manusia yang dimaksud diantaranya yaitu tenaga pendidik dan kependidikan.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan unsur penting dalam lembaga pendidikan karena pendidik merupakan orang yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik sebagai pembimbing, pengajar, dan pelatih, sedangkan tenaga kependidikan sebagai tenaga teknis pendidikan yang secara tidak langsung menunjang terselenggaranya pendidikan (Hamdi, 2023). Tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah tentunya harus memenuhi kualifikasi supaya dapat menjalankan fungsinya masing-masing dan berdampak pada peningkatan kualitas sekolah. Tenaga pendidik dan kependidikan perlu bekerja sama, saling melengkapi dan dapat menyelesaikan masalah yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut (Aprilia Utami Lubis, 2020). Oleh karena itu, tenaga pendidik dan kependidikan harus mempunyai kompetensi yang baik sehingga dapat menyelesaikan masalah dan tugas yang diberikan oleh lembaga. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat diartikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan mampu memenuhi kriteria profesional baik dalam klasifikasi pendidikan maupun kompetensi pribadi (Wildasari, 2017).

Salah satu tugas dan kewajiban tenaga pendidik dan kependidikan adalah melaksanakan administrasi dengan baik. Kegiatan administrasi dilakukan untuk mencapai tujuan dengan aturan-aturan tertentu yang telah dibuat yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam bentuk kerja sama. Semua proses dari berbagai kegiatan yang dilakukan dalam administrasi ini tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang optimal (Ordway Tead dalam Ulfah, 2023). Dengan kata lain, administrasi pendidikan berperan penting karena dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing. Hal tersebut bisa dilakukan dengan implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan.

Dalam menyelenggarakan pendidikan yang baik perlu adanya manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang pengelolaannya melibatkan proses metodis dan terpadu

yang dimulai dari tahap perencanaan sampai dengan evaluasi (Bariyyah et al., 2023). Implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kompetensi tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan tugas pendidik sesuai rencana yang terdapat dalam administrasi pendidikan. Menurut Candra Wijaya dan Rusi Rusmiati Aliyyah, terdapat indikator dalam pelaksanaan administrasi dan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yaitu, perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan, pembinaan dan pengembangan, penilaian prestasi kinerja, pemberian kompensasi dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan (Wijaya et al., 2019). Administrasi tenaga pendidik dan kependidikan yang baik dan rapi akan menciptakan mutu pendidikan yang tinggi karena tenaga pendidik dan kependidikan merupakan unsur penting dalam lembaga pendidikan. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan dengan baik, tentu akan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan, karena dalam pelaksanaan pendidikan akan bisa tersusun, terarah, efektif dan efisien.

Dalam dunia industri, mutu adalah nilai jual yang menjadi prioritas utama dan menjadi faktor pembeda yang dibutuhkan oleh konsumen, sedangkan dalam dunia pendidikan dapat diartikan sebagai derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja baik yang dapat dilihat maupun yang tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Mutu merupakan bagian yang penting dalam lembaga pendidikan karena pada hakikatnya mutu merupakan keunggulan suatu produk dibandingkan dengan produk yang lain. Oleh karena itu, peningkatan mutu di lembaga pendidikan harus diperhatikan sehingga kualitas dan relevansi pendidikan bisa tercapai. Hal ini seperti ditunjukkan dari hasil survei PISA (*Programme for International Student Assessment*) pada tahun 2020 bahwa Indonesia berada pada peringkat ke-71 dari 76 negara (Siswopranoto, 2022). Kenyataan ini

menunjukkan bahwa kualitas pendidikan perlu terus ditingkatkan supaya dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

Dalam perspektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, di antaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan dan sumber daya manusia para pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman dan profesional. Faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan tersebut harus terpenuhi dan terlaksana dengan baik sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sesuai harapan. Berkaitan dengan hal tersebut, sejalan dengan Taylor, West dan Smith seperti yang dikutip oleh Muhammad Fadhil, menjelaskan indikator pendidikan yaitu, adanya dukungan orang tua, kualitas pendidikan, komitmen peserta didik, kepemimpinan sekolah, kualitas pembelajaran, manajemen sumber daya di sekolah dan kenyamanan sekolah (Siahaan, Akmalia, Amelia, et al., 2023). Dengan kata lain, kualitas layanan baik dalam bentuk sarana prasarana, birokrasi, kurikulum, kecakapan tenaga pengajar, kompetensi pimpinan dan karyawan sekolah, budaya serta lingkungan sekolah yang mendukung akan memungkinkan suatu lembaga pendidikan dipercaya dan menjadi pilihan masyarakat (Nasution et al., 2022). Hal tersebut sesuai dengan konsep mutu Joseph Juran bahwa sesuatu itu berkualitas jika pelanggan merasa puas dan terpenuhi kebutuhannya terhadap suatu produk (Nasution et al., 2022). Dengan kata lain, masyarakat memilih lembaga pendidikan yang bisa memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan terhadap mereka. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus senantiasa ditingkatkan kualitasnya secara terus menerus (Kusnandi, 2017), salah satunya melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dapat mempengaruhi mutu pendidikan yang proses pengelolaannya biasa diawali dengan perencanaan (Wildasari, 2017). Hal tersebut seperti hasil penelitian Fitri (2021) bahwa manajemen pendidik berpengaruh terhadap hasil belajar siswa dengan nilai

F hitung sebesar 1,560, artinya lebih kecil dari F tabel (1,5600,05). Hasil penelitian tersebut didukung pula oleh hasil penelitian Evi Astuti (2021) berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran dengan menggunakan tahapan menurut George R. Terry meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dengan hasil tersebut tampak jelas bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Penelitian lain secara *library* juga ditemukan baik dalam hal manajemen tenaga pendidik dan kependidikan maupun berkaitan dengan mutu pendidikan yang di dalamnya membahas secara teoritis mengenai kedua hal tersebut. Mutu pendidikan yang baik salah satunya dibentuk dari adanya tim yang kuat (Siswopranoto, 2022). Tim yang dimaksud pada lembaga pendidikan yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak terlepas dari aktivitas manajemen. Dengan kata lain mutu pendidikan yang baik menunjukkan bahwa terdapat manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang telah diimplementasikan dengan baik juga. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan senantiasa lebih dikembangkan agar berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Pada realitasnya, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di beberapa sekolah masih belum optimal pelaksanaannya karena berbagai faktor. Seperti halnya di MTs. K.H. A. Wahab Muhsin Sukahideung, Kabupaten Tasikmalaya, yang secara administratif sudah baik yang salah satunya dapat dilihat dari adanya perencanaan kebutuhan pegawai. Namun, pada implementasinya masih belum optimal seperti masih adanya tenaga pendidik dan kependidikan yang belum berpengalaman sehingga belum bisa memaksimalkan pelaksanaan administrasi tenaga pendidik dan kependidikan yang menyebabkan pada kualitas sekolah. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, mutu pendidikan, dan besaran pengaruh manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs. K.H. A. Wahab Muhsin Sukahideung Kabupaten Tasikmalaya dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat *deskriptif* dan *asosiatif korelasional*. Menggunakan metode survei karena mengumpulkan dan memperoleh data informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif lebih kecil (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data melalui pengisian angket sebanyak 54 tenaga pendidik dan kependidikan di MTs. K.H A Wahab Muhsin Sukahideng Kabupaten Tasikmalaya. Selain itu, pengumpulan data juga melalui wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai data penunjang penelitian. Analisis data dalam penelitian ini melalui uji validitas, reliabilitas, korelasi, regresi, koefisien determinasi dan koefisien non determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Sciences*) 16.0 for windows. Analisis yang digunakan adalah analisis korelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kedua variabel dan analisis regresi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (manajemen tenaga pendidik dan kependidikan) terhadap variabel terikat (mutu pendidikan).

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dan regresi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan) berpengaruh terhadap variabel Y (Mutu Pendidikan). Adapun hasil korelasi atau hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y ditunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. Korelasi Variabel X terhadap Y

Correlations			
		Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan	Mutu Pendidikan
Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan	Pearson Correlation	1	.377**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	54	54
Mutu Pendidikan	Pearson Correlation	.377**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	54	54

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasinya sebesar 0,377. Jika dilihat pada tabel interpretasi korelasi, nilai korelasi tersebut berada pada interval 0,20 – 0,399 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang rendah antara variabel X (manajemen tenaga pendidik dan kependidikan) dengan variabel Y (mutu pendidikan). Selain itu, jika menggunakan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% yaitu 0,266, maka r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memiliki korelasi atau hubungan pada peningkatan mutu pendidikan.

Adapun besarnya pengaruh variabel X (Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan) terhadap variabel Y (Mutu Pendidikan) tertera pada tabel 2:

Tabel 2. Regresi Variabel X terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	86.113	13.661		6.304
	Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan	.364	.124	.377	2.931

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai regresi dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terhadap mutu pendidikan sebesar 0,377. Jika dilihat nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai probabilitasnya yaitu 0,05 sehingga dapat dinyatakan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan (Y) dan variabel independen (mutu pendidikan) akan berubah jika variabel dependen (manajemen tenaga pendidik dan kependidikan) dinaikturunkan.

Untuk Koefisien Determinasi berdasarkan tabel *model summary* pada kolom *R Square* diperoleh hasil sebesar 0,142. Hasil tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (X) terhadap variabel mutu pendidikan (Y) sebesar 14%. Maka kontribusi variabel X dalam menjelaskan variabel Y sebesar 14%. Adapun hasil uji koefisien determinasi adalah terdapat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.142	.125	9.22745

a. Predictors: (Constant), Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Sedangkan untuk mengetahui faktor-faktor lain (Koefisien Non-Determinasi) di luar variabel X (Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan) yang mempengaruhi variabel Y (Mutu Pendidikan) dapat diketahui dengan menganalisis non determinasi/epsilon (ϵ) sebagai berikut:

$$\epsilon = 1 - R^2$$

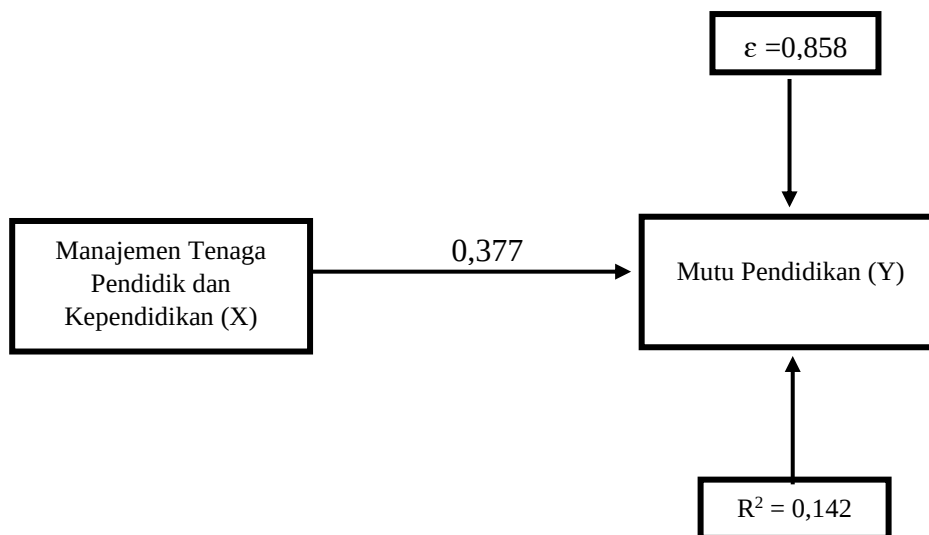
$$\epsilon = 1 - 0,142$$

$$\epsilon = 0,858$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa besaran nilai *koefisien non determinasi* adalah 0,858. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Y (Mutu Pendidikan) yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti pembiayaan, sarana prasarana, kurikulum dan manajemen strategi.

Dari hasil perhitungan di atas, maka peneliti dapat menggambarkan desain hasil penelitian pengaruh manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terhadap mutu pendidikan di MTs. K.H A Wahab Muhsin Sukahideng, Kabupaten Tasikmalaya sebagaimana digambarkan pada gambar 1 berikut:

Gambar 1. Hasil Penelitian



Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di MTs. K.H A Wahab Muhsin Sukahideng Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai pengaruh yang rendah terhadap mutu pendidikan.

2. Pembahasan

a. Manajemen Tenaga Pendidikan dan kependidikan di MTs K.H A Wahab Muhsin Kabupaten Tasikmalaya

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs. K.H A Wahab Muhsin Kabupaten Tasikmalaya, maka kategori jawaban responden dibagi menjadi 5 kategori yang tertera pada tabel 4, yaitu:

Tabel 4. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata Rata Skor	Penafsiran
4.2 – 5.0	Sangat baik/Sangat tinggi
3.4 – 4.1	Baik/Tinggi
2.6 – 3.3	Cukup baik/Cukup tinggi
1.8 – 2.5	Tidak baik/Rendah
1.0 – 1.7	Sangat tidak baik/Sangat rendah

Berdasarkan hasil analisis data, variabel manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 4,379. Maka, dari perolehan nilai rata-rata tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs K.H A Wahab Muhsin Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori sangat baik sesuai dengan indikator yang dikemukakan oleh Candra Wijaya dan Rusi Rusmiati Aliyyah (Wijaya et al., 2019) meliputi: perencanaan kebutuhan; rekrutmen dan penempatan; pembinaan dan pengembangan; penilaian prestasi kinerja; pemberian kompensasi dan pemberhentian. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs. K.H A Wahab Muhsin sudah sesuai dengan indikator manajemen tenaga pendidik dan kependidikan.

Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan strategis dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan nilai-nilai yang diinginkan (Sukatin, Feni Dwita Kristi, Jihan Nabila Putri, 2024). Pendidik perannya tidak bisa digantikan dengan yang lain seperti teknologi yang menyediakan apa pun yang dibutuhkan. Begitu pun dengan tenaga kependidikan yang di antaranya bertugas melakukan administrasi dan pelayanan teknis dalam menunjang keberlangsungan pendidikan seperti yang tertera pada Undang-Undang No. 20 tahun 2003 ayat 39 (Sukatin, Feni Dwita Kristi, Jihan Nabila Putri, 2024). Dengan demikian, dibutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional di bidangnya yakni melalui tahapan-tahapan manajemen. Proses manajemen ini perlu dilakukan supaya mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di satuan pendidikan masing-masing dan kompetensinya perlu terus ditingkatkan.

b. Mutu Pendidikan di MTs K.H A Wahab Muhsin Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis data, variabel mutu pendidikan diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 4,360. Maka, dari perolehan nilai rata-rata tersebut dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan di MTs K.H A Wahab Muhsin Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori sangat baik sesuai dengan indikator yang dikemukakan oleh Taylor, West dan Smith (Siahaan, Akmalia, Amelia, et al., 2023) meliputi: Dukungan orang tua; kualitas pendidik; komitmen peserta didik; kepemimpinan sekolah; kualitas pembelajaran; manajemen sumber daya di sekolah dan kenyamanan sekolah.

Mutu atau kualitas mempunyai sejumlah keistimewaan yang terdapat pada produk atau jasa baik secara langsung ataupun tidak langsung yang memenuhi keinginan pelanggan dan memberikan kepuasan terhadap pelanggan atas produk dan jasa yang telah diberikan (Ali Muniron, 2021). Keistimewaan di MTs. K.H A Wahab Muhsin Sukahideng Kabupaten Tasikmalaya berada di bawah pondok pesantren Sukahideng. Dengan keistimewaan berupa pondok pesantren ini, siswa diberikan pembelajaran, pembinaan,

atau bimbingan yang nantinya diharapkan dapat menjadikan lulusan yang berkualitas. Seperti yang tertera pada Depdiknas tahun 2001 bahwa mutu mencakup input, proses, dan output. Input yang dimaksud salah satunya adalah tenaga pendidik dan kependidikan, proses bisa berupa proses pembelajaran, dan output berupa lulusan (Kusnandi, 2017). Di samping itu, dukungan masyarakat dan orang tua juga termasuk salah satu aspek dari ukuran mutu pendidikan (Siahaan, Akmalia, Ray, et al., 2023). Bahkan, Mortimore menekankan pada keterlibatan orang tua siswa pada kehidupan sekolah (Budiyanto dan Titik Haryat, 2023). Dengan demikian, sekolah perlu menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat dan orang tua siswa secara terus menerus.

c. Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan terhadap Mutu Pendidikan di MTs K.H A Wahab Muhsin Sukahideng Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa variabel manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan di MTs. K.H A Whaba Muhsin Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai regresi sebesar 0,377 dengan taraf signifikan 0,001. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berkontribusi sebesar 14% terhadap mutu pendidikan dan sisanya sebesar 86% adalah faktor lain yang tidak diteliti yang turut mempengaruhi terhadap mutu pendidikan di MTs K.H A Wahab Muhsin Kabupaten Tasikmalaya.

Tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial dan profesional serta mampu mengimplementasikan administrasi pendidik dan kependidikan dengan penuh disiplin akan meningkatkan mutu pendidikan suatu lembaga. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh Hari Sudradjad (2005) bahwa pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai

akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal (Budiyanto dan Titik Haryat, 2023). Disamping itu, dikatakan pula bahwa salah satu aspek pendidikan yang bermutu dilihat dari tenaga kinerja pendidik yang baik dan kepemimpinan yang efektif (Siahaan, Akmalia, Ray, et al., 2023). Dengan demikian, mutu pendidikan di lembaga tentunya dipengaruhi salah satunya oleh implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan karena tenaga pendidik dan kependidikan menjadi lokomotif utama dalam mengembangkan mutu pendidikan.

Kesimpulan

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di MTs. K.H A Wahab Muhsin Sukahideng Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,379 sesuai dengan indikator yaitu perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi dan pemberhentian. Sementara mutu pendidikan di sekolah tersebut berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,360 sesuai dengan indikator yaitu dukungan orang tua, kualitas pendidik, komitmen peserta didik, kepemimpinan sekolah, kualitas pembelajaran, manajemen sumber daya di sekolah, kenyamanan sekolah. Pengaruhnya sebesar 0,377 dengan taraf signifikan 0,005. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai kontribusi sebesar 14% terhadap mutu pendidikan dan mutu pendidikan dipengaruhi oleh variabel *independen* lain sebesar 86%. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang baik dapat berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan.

Referensi

- Aedi, Nur, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik*, ed. oleh Nanda Saputra (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2016)
- Affiandary, Chandra, "Mengembangkan Komitmen Belajar Melalui Simulatif Playbased," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6.2 (2017) <https://doi.org/10.17509/jap.v10i2.6317>
- Bariyyah, K., Rahayu, F., Taufiqi, M. M., Agama, F., Universitas, I., & Giri, S. (2023). *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. 4, 534-556.
- Budiyanto dan Titik Haryat. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan. *Pendidikan Terintegrasi*, 4(1), 31-36.
- Hamdi, M. M. (2023). Manajemen Tenaga Pendidikan pada Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 47.
- Hari Suderadjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, Bandung: Cipta Lekas Garafika, 2005, h. 17
- Kusnandi. (2017). Konsep Dasar dan Strategi Penjaminan Mutu Pendidikan: Sebagai Review Kebijakan Mutu Pendidikan. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(2), 107-118.
- Nasution, W. R., Islam, U., & Sumatera, N. (2022). Konsepsi Manajemen, Manajemen Mutu dan Manajemen Mutu Pendidikan. *Alacrity: Journal of Education*, 2(1), 26-34.
- Ridwan, Muhammad, "Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni - Pagedang," *UIN Syarif Hidayatullah*, 2014, 94
- Ristianah, Niken, dan Toha Ma'sum, *Konsep Manajemen Mutu Pendidikan*, *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 2022, IV <<https://doi.org/10.52166/tabyin.v4i01.169>>
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, Y., Wulandari, T., & Aulia, S. (2023). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 05(02), 3840-3848.
- Siahaan, A., Akmalia, R., Ray, A. U. M., Sembiring, A. W., & Yunita, E. (2023). Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Journal on Education*, 5(3), 6933-6941. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1480>
- Siswopranoto, M. F. (2022). Standar Mutu Pendidikan. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 17-29. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v6i1.372>
- Sukatin, Feni Dwita Kristi, Jihan Nabila Putri, G. A. (2024). Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 231-

238. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.527>

Ulfah, M. (2023). Peran Tenaga Administrasi dalam Meningkatkan Mutu Layanan Administrasi di SMP Negeri 1 Pengaron. *Pahlawan Jurnal Pendidikan Sosial-Budaya*, 19(1), 23–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.57216/pah.v19i1.556>

Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan* (Issue Agustus).

Wildasari. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Sabilarrasyad*, 2(1), 100.



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).