

**PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP HASIL
BELAJAR PESERTA DIDIK
DI MTS NEGERI 2 KOTA TASIKMALAYA**

Silda Nurhikmah
Institut Agama Islam Tasikmalaya
sildanurhikmah03@gmail.com

ABSTRAK

Hasil belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah manajemen tenaga pendidik yang berperan penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya dipilih sebagai lokasi penelitian karena sekolah ini merupakan salah satu madrasah negeri yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik, serta menunjukkan adanya fenomena yang relevan dengan topik yang dikaji, yaitu manajemen tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap hasil belajar peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data berupa angket dan studi dokumentasi yang valid dan reliabel. Populasi penelitian terdiri dari 55 tenaga pendidik dan 64 peserta didik. Sampel tenaga pendidik diambil secara jenuh, sedangkan peserta didik sebanyak 55 orang dipilih menggunakan rumus Slovin agar representatif. Data dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26 Windows melalui uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji-t untuk menguji hipotesis. Hasil analisis deskriptif di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan manajemen tenaga pendidik dan berada pada kategori sedang dengan rata-rata 61,8%. Sementara itu, hasil belajar peserta didik juga didominasi kategori sedang dengan rata-rata 65,5%. Uji-t menghasilkan nilai t -hitung 5,023 > t -tabel 1,674 dan signifikansi 0,000, menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai R^2 sebesar 0,323 mengindikasikan bahwa manajemen tenaga pendidik berpengaruh sebesar 32,3% terhadap hasil belajar peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya, sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Nilai signifikansi uji-t sebesar 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini memperkuat pentingnya optimalisasi pengelolaan tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan capaian akademik peserta didik secara menyeluruh.

Kata Kunci: Manajemen Tenaga Pendidik, Hasil Belajar, Pengaruh.

ABSTRACT

Student learning outcomes are influenced by various factors, one of which is teacher management, which plays an important role in creating an effective and high-quality learning process. MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya was chosen as the research location because this school is one of the state madrasahs that plays a strategic role in improving the quality of student learning outcomes, and demonstrates a phenomenon relevant to the topic under study, namely teacher management. This study aims to analyze the extent of the influence of teacher management on student learning outcomes at MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. The research method used is quantitative correlational with data collection techniques in the form of questionnaires and valid and reliable documentation studies. The research population consists of 55 teachers and 64 students. The teacher sample was taken saturately, while 55 students were selected using the Slovin formula to ensure representativeness. Data were analyzed using IBM SPSS version 26 Windows through validity, reliability, determination coefficient, and t-test to test the hypothesis. Descriptive analysis results at MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya showed that the level of teacher management tendency was in the moderate category with an average of 61.8%. Meanwhile, student learning outcomes were also dominated by the moderate category with an average of 65.5%. The t-test yielded a t-value of 5.023 > t-table 1.674 and significance of 0.000, indicating a significant effect. The R² value of 0.323 indicates that teacher management influences 32.3% of student learning outcomes at MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya, while the remaining 67.7% is influenced by factors outside the research variables. The significance level of the t-test (0.000 < 0.05) indicates that the effect is statistically significant. This finding reinforces the importance of optimizing teacher management in efforts to improve students' academic achievements comprehensively

Keywords: Teaching Staff Management, Learning Outcomes, Influence.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tulang punggung pembangunan bangsa. Melalui pendidikan yang bermutu, suatu negara dapat melahirkan generasi yang cerdas, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan global. Dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, peran guru sangat strategis karena berperan langsung dalam proses penanaman ilmu pengetahuan,

nilai-nilai, dan budaya kepada peserta didiknya. Guru bukan hanya penyampai materi pembelajaran, tetapi juga fasilitator, motivator, dan mentor untuk membantu peserta didik mencapai potensi penuh mereka, termasuk keterampilan kognitif, emosional, dan psikomotorik.

Sebagai agen perubahan di dunia pendidikan, guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi profesional yang sesuai. Hal ini selaras

dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Oleh karena itu, keberadaan guru yang profesional perlu dikelola melalui sistem manajemen tenaga pendidik yang baik, mencakup mulai dari perencanaan manajemen tenaga pendidik, perekrutan dan penempatan, kompensasi, pembinaan dan pengembangan, penilaian dan pemberhentian.

Manajemen tenaga pendidik menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan. Manajemen yang efektif akan mampu memastikan bahwa setiap guru ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, mendapatkan pembinaan yang berkelanjutan, serta diberi ruang untuk mengembangkan diri. George R. Terry menjelaskan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya, termasuk manusia, untuk mencapai tujuan tertentu. Maka dari itu, manajemen tenaga

pendidik yang baik dapat menjadi pendorong utama keberhasilan proses belajar mengajar.

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik masih menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidang keahlian atau latar belakang akademiknya. Fenomena ini juga terjadi di Sekolah Dasar Negeri 2 Tasikmalaya, di mana terdapat tenaga pendidik yang mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya. Hal ini tentu saja berdampak pada kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Menurut Sudjana, dalam Irzan Tahar (2006) hasil belajar peserta didik merupakan salah satu indikator utama untuk mengukur keberhasilan pembelajaran. Hasil belajar mencakup capaian peserta didik dalam aspek pengetahuan (kognitif), sikap (afektif), dan keterampilan (psikomotorik) setelah melalui proses pendidikan tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi hasil belajar sangat kompleks, termasuk di antaranya adalah motivasi belajar, lingkungan belajar, metode pembelajaran, dan tentu saja kualitas guru yang mengajar. Maka, keterkaitan antara manajemen tenaga

pendidik dan hasil belajar peserta didik merupakan isu penting yang perlu diteliti secara empiris.

Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang memiliki kompetensi tinggi, motivasi kerja yang baik, serta dukungan dari sistem manajemen yang kuat, mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan hasil belajar peserta didik. Sebaliknya, kelemahan dalam pengelolaan tenaga pendidik dapat menyebabkan turunnya efektivitas pembelajaran, ketidakpuasan peserta didik, serta pencapaian akademik yang rendah. Oleh karena itu, penting bagi setiap lembaga pendidikan untuk mengevaluasi dan mengembangkan sistem manajemen tenaga pendidiknya secara berkelanjutan.

MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya merupakan madrasah negeri yang berperan strategis dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya berkompoten secara intelektual tetapi juga beriman dan berkarakter. Namun, tantangan dalam manajemen tenaga pendidik menghambat optimalisasi mutu pendidikan di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Berdasarkan observasi dan data awal, ditemukan bahwa terdapat tenaga pendidik yang ditugaskan tidak berdasarkan latar belakang akademiknya

dan program pelatihan guru tidak dilaksanakan secara sistematis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap hasil belajar peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, artikel ini menyajikan data empiris mengenai hubungan antara pengelolaan tenaga pendidik dan hasil belajar peserta didik. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan, khususnya dalam meningkatkan mutu manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen tenaga pendidik di lingkungan madrasah dan berorientasi pada peningkatan hasil belajar peserta didik.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kaitannya dengan manajemen tenaga pendidik terhadap hasil belajar peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya sebagai bentuk respons terhadap kebutuhan akan pengelolaan tenaga pendidik yang lebih profesional. Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi landasan bahwa perlu adanya upaya konkret dan terstruktur dalam meningkatkan mutu manajemen

tenaga pendidik, agar hasil belajar peserta didik dapat mencapai standar yang diharapkan. Upaya tersebut harus melibatkan berbagai pihak, mulai dari kepala madrasah sebagai pengambil kebijakan internal hingga instansi pendidikan yang memiliki otoritas dalam pembinaan sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik adalah proses sistematis dalam manajemen tenaga pendidik meliputi perencanaan, perekrutan dan penempatan, kompensasi, pembinaan dan pengembangan, penilaian dan pemberhentian untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. George R. Terry dalam Yuyun Aditama menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan melalui kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan, tenaga pendidik adalah sumber daya utama yang harus dikelola secara tepat agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam proses belajar mengajar.

Salah satu aspek utama dalam manajemen tenaga pendidik adalah

perencanaan, yakni menentukan jumlah dan kualifikasi guru yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran (Soetjipto dan Rafli Kosasi, 2009). Perencanaan yang baik memungkinkan sekolah menghindari kekurangan atau kelebihan guru serta menjamin distribusi yang merata sesuai bidang keahlian. Setelah proses rekrutmen dan seleksi, tahap penempatan menjadi krusial agar pendidik dapat mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pengembangan tenaga pendidik juga menjadi unsur penting dalam manajemen. Pengembangan ini dilakukan melalui pelatihan, workshop, sertifikasi, studi lanjut, dan kegiatan lain yang bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Guru yang terus belajar dan mengembangkan diri akan lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum, teknologi pembelajaran, serta karakteristik peserta didik yang dinamis.

Lebih lanjut, kinerja guru yang dapat dievaluasi memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa para tenaga pendidik memenuhi tugas dan tanggung

jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Evaluasi berkala oleh kepala sekolah, pengawas, dan guru dapat mencakup tinjauan sejawat dan tinjauan sejawat. Hasil evaluasi digunakan dalam pengambilan keputusan terkait penempatan, promosi, dan peningkatan kinerja.

Jika manajemen tenaga pendidik dilaksanakan secara menyeluruh dan berkelanjutan, maka akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Guru yang dikelola dengan baik mulai dari proses perencanaan rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja—akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, profesionalitas yang kuat, serta kemampuan pedagogik yang terus berkembang. Guru yang merasa diperhatikan dan difasilitasi oleh lembaga pendidikan akan lebih mudah menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan minat dan capaian hasil belajar peserta didik. Lebih jauh, manajemen tenaga pendidik yang baik juga memperkuat sistem pengawasan mutu pendidikan karena memungkinkan kepala sekolah dan pihak terkait untuk melakukan identifikasi dan intervensi terhadap

berbagai persoalan kinerja secara tepat waktu. Oleh karena itu, penguatan manajemen tenaga pendidik tidak bisa hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah semata, melainkan harus menjadi komitmen bersama antara lembaga pendidikan, dinas terkait, dan pemangku kebijakan lainnya dalam membangun sistem pendidikan yang profesional, adaptif, dan berkelanjutan.

Kompetensi Guru Sebagai Tenaga Pendidik

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru sangat penting karena menjadi indikator utama dalam menentukan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Tanpa kompetensi yang memadai, guru akan kesulitan dalam menyampaikan materi secara efektif, mengelola kelas dengan baik, dan membimbing peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kompetensi guru juga berpengaruh terhadap daya tarik pembelajaran, kebermaknaan materi yang disampaikan, serta kedalaman interaksi antara guru dan peserta didik di dalam kelas.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengklasifikasikan kompetensi guru ke dalam empat kategori utama: pedagogik, profesional, personal, dan sosial. Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan guru untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Kompetensi profesional merujuk pada penguasaan materi pengajaran secara menyeluruh dan penguasaan metodologi ilmiah. Kompetensi personal berkaitan dengan karakter guru yang patut dicontoh (misalnya, ketulusan, kemantapan, kebijaksanaan, dll.), dan kompetensi sosial meliputi kemampuan guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat sekitar.

Keempat kompetensi tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dan membentuk keutuhan peran guru sebagai tenaga pendidik. Seorang guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi, namun lemah dalam kompetensi sosial atau kepribadian, mungkin saja tidak mampu menciptakan hubungan emosional yang positif dengan peserta didik atau gagal menjadi figur panutan. Sebaliknya, guru yang memiliki

kompetensi pedagogik dan sosial yang baik, namun kurang menguasai materi ajar secara profesional, juga akan kesulitan dalam membimbing siswa secara akademik (E. Mulyasa, 2013). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru harus dilakukan secara menyeluruh dan terpadu melalui pelatihan, pengembangan diri, sertifikasi, maupun supervisi akademik yang berkelanjutan.

Dalam praktiknya, peningkatan kompetensi guru sangat bergantung pada manajemen tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Manajemen yang baik tidak hanya memastikan perekrutan guru yang sesuai standar, tetapi juga menyediakan dukungan untuk pengembangan profesional berkelanjutan. Kompetensi guru bersifat dinamis dan harus terus diperbarui agar sesuai dengan tuntutan zaman. Karena itu, penguatan kompetensi guru menjadi bagian penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan kompetitif (Djohar, 2011).

Hasil Belajar Peserta Didik

Hasil belajar merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan proses pembelajaran yang dilakukan di satuan pendidikan. Secara umum, hasil belajar

merujuk pada perubahan perilaku yang terjadi pada peserta didik sebagai akibat dari proses belajar, baik dalam aspek pengetahuan, sikap, maupun keterampilan.

Hasil belajar tidak hanya menggambarkan seberapa banyak peserta didik memahami materi ajar, tetapi juga bagaimana mereka mampu menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks kehidupan sehari-hari. Dalam pandangan Sudjana, hasil belajar mencakup tiga domain utama, yaitu kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotorik (keterampilan), yang masing-masing saling berkaitan dan saling memperkuat (Slameto, 2015). Oleh karena itu, evaluasi terhadap hasil belajar tidak hanya berfokus pada nilai angka, tetapi juga pada perkembangan karakter dan keterampilan sosial peserta didik.

Hasil belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor internal seperti minat, motivasi, dan kesiapan belajar, serta faktor eksternal seperti lingkungan belajar, dukungan orang tua, metode pembelajaran, dan kompetensi guru, semuanya turut menentukan keberhasilan siswa (Hamzah B. Uno, 2016).

Dalam konteks manajemen pendidikan, hasil belajar juga dapat

menjadi alat ukur untuk menilai efektivitas pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Lembaga pendidikan yang mampu mengelola tenaga pendidik secara profesional, menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas, dan menyediakan lingkungan belajar yang mendukung, cenderung akan menghasilkan siswa dengan prestasi yang lebih baik (E. Mulyasa, 2014). Oleh karena itu, perhatian terhadap hasil belajar peserta didik bukan hanya menjadi urusan guru, melainkan tanggung jawab bersama seluruh elemen pendidikan. Keberhasilan dalam mencapai hasil belajar yang optimal tidak terlepas dari sinergi antara manajemen tenaga pendidik yang baik dan praktik pembelajaran yang efektif di dalam kelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap hasil belajar peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Subjek penelitian ini meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik dan peserta didik kelas VIII D dan VIII E di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu

memilih subjek yang dianggap memiliki informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2016).

Teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama adalah sebagai berikut:

Pertama, angket digunakan untuk mengukur manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya dan hasil belajar peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Instrumen angket disusun dalam bentuk skala Likert lima tingkat, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kedua, observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti di lokasi penelitian guna mencermati aktivitas keseharian tenaga pendidik, interaksi antara guru dan peserta didik, serta peran kepala madrasah dalam mengelola dan mengawasi kinerja pendidik. Data yang diperoleh melalui observasi dicatat menggunakan lembar angket terstruktur yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator dalam manajemen tenaga pendidik, seperti perencanaan manajemen tenaga pendidik, perekrutan dan penempatan, kompensasi tenaga pendidik, pembinaan dan pengembangan, penilaian atau evaluasi tenaga pendidik dan pemberhentian. Dan indikator-indikator hasil belajar peserta

didik seperti aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik. Pendekatan ini digunakan untuk memperkuat data kuantitatif dari angket, serta memberikan konteks yang lebih nyata terhadap praktik manajerial di lapangan. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi non-partisipatif terstruktur, di mana peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati, namun hanya sebagai pengamat independen. Peneliti menyusun pedoman observasi berdasarkan indikator manajemen tenaga pendidik dan hasil belajar peserta didik. Observasi dilakukan dalam beberapa sesi kunjungan ke madrasah, mencermati pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, interaksi guru-siswa, kehadiran guru, serta keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Melalui teknik observasi ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan objektif mengenai kondisi aktual manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Hasil dari observasi berkontribusi untuk memperkuat analisis mengenai hubungan antara kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan capaian hasil belajar peserta didik. Observasi juga membantu peneliti memahami konteks sosial dan budaya dalam praktik pendidikan di madrasah,

yang seringkali memengaruhi keberhasilan kebijakan manajerial di lapangan; dan ketiga, studi dokumentasi, digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi tertulis yang bersumber dari dokumen resmi sekolah. Teknik ini bertujuan untuk mendukung dan melengkapi data yang diperoleh melalui angket dan observasi, serta memberikan bukti otentik yang dapat dianalisis secara objektif (Sugiyono, 2016). Peneliti mengakses dokumen-dokumen administratif yang relevan di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya, seperti nilai rapor peserta didik, gambaran umum lokasi penelitian, daftar tenaga pendidik kependidikan dan latar belakang pendidikannya, data peserta didik dan sarana prasarana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil angket yang diberikan kepada 55 tenaga pendidik dan 55 peserta didik kelas VIII D dan VIII E di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya, diperoleh data bahwa manajemen tenaga pendidik berada pada kategori sedang dengan persentase rata-rata sebesar 61,8%. Penilaian ini mencakup beberapa aspek

manajemen seperti perencanaan tenaga pendidik, perekrutan dan penempatan, kompensasi, pembinaan dan pengembangan, penilaian dan pemberhentian. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sistem manajemen telah berjalan, namun belum seluruhnya optimal dalam mendukung pengembangan kinerja pendidik secara menyeluruh. Hal ini diperkuat dari hasil observasi yang menemukan bahwa terdapat tenaga pendidik yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang keahlian yang relevan.

Beberapa kendala yang teridentifikasi dalam observasi lapangan antara lain adalah kurangnya pelatihan berkala yang diberikan kepada guru, serta penempatan beberapa pendidik yang tidak sepenuhnya sesuai dengan latar belakang akademik. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ketimpangan antara kebutuhan pembelajaran dengan kompetensi aktual yang dimiliki oleh guru. Padahal, sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta sehat jasmani dan rohani. Ketidaksesuaian antara kompetensi dan penugasan ini dapat menghambat

kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Sementara itu, data dokumentasi nilai rapor siswa kelas VIII D dan VIII E menunjukkan bahwa rata-rata hasil belajar peserta didik berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 65,5%. Nilai ini dihitung berdasarkan nilai mata pelajaran utama pada semester genap tahun pelajaran 2023/2024. Meskipun tidak termasuk rendah, capaian ini masih menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal pendekatan pembelajaran dan pengelolaan tenaga pendidik yang lebih efektif. Kondisi ini menjadi indikasi awal bahwa kualitas hasil belajar peserta didik masih dapat ditingkatkan melalui perbaikan dalam aspek manajerial tenaga pendidik.

Untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel, dilakukan uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen tenaga pendidik terhadap hasil belajar peserta didik. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 5,023 lebih besar dari t-tabel 1,674, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0)

ditolak. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan, maka semakin besar kemungkinan tercapainya hasil belajar peserta didik yang optimal.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,323 atau 32,3%. Artinya, manajemen tenaga pendidik berkontribusi terhadap hasil belajar peserta didik sebesar 32,3%, sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi belajar siswa, dukungan orang tua, lingkungan belajar, metode pembelajaran, serta kondisi sarana dan prasarana sekolah. Dengan demikian, upaya peningkatan hasil belajar harus dilihat secara multidimensional dan tidak semata-mata bertumpu pada satu variabel.

Temuan ini diperkuat oleh teori manajemen menurut (George R. Terry dalam yuyun admitama, 2020), yang menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jika tenaga pendidik sebagai sumber daya

manusia utama dikelola secara tepat melalui pelatihan, evaluasi yang objektif, dan penempatan yang sesuai bidang keahlian, maka kualitas proses pembelajaran pun akan meningkat. Guru yang dikelola dengan baik cenderung lebih profesional, memiliki motivasi tinggi, dan mampu mengembangkan pendekatan pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Dari hasil temuan ini, dapat direkomendasikan bahwa kepala madrasah dan seluruh pemangku kebijakan pendidikan perlu memberikan perhatian serius terhadap penguatan manajemen tenaga pendidik. Manajemen yang kuat tidak hanya akan meningkatkan kualitas individu guru, tetapi juga berdampak langsung pada budaya kerja, kualitas proses pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, strategi peningkatan mutu pendidikan di tingkat madrasah harus dimulai dari manajemen tenaga pendidik yang terstruktur, terukur, dan terarah.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik memiliki peranan yang penting dalam menentukan hasil belajar peserta didik di MTs Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil

analisis data yang diperoleh melalui angket, dokumentasi nilai, dan observasi, manajemen tenaga pendidik di madrasah tersebut tergolong dalam kategori sedang. Meskipun sistem perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik telah dijalankan, namun belum sepenuhnya optimal dan masih terdapat beberapa kekurangan, seperti belum maksimalnya penempatan guru sesuai latar belakang akademik serta minimnya pelatihan berkelanjutan. Di sisi lain, capaian hasil belajar peserta didik juga berada dalam kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa kualitas pembelajaran dan efektivitas pengajaran belum sepenuhnya mencerminkan potensi ideal dari proses pendidikan yang seharusnya berlangsung.

Hasil pengujian regresi sederhana membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen tenaga pendidik dan hasil belajar peserta didik, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,323. Artinya, manajemen pendidik memberikan kontribusi sebesar 32,3% terhadap variasi hasil belajar siswa, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi, metode pembelajaran, dukungan orang tua, sarana dan prasarana, serta

lingkungan belajar. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan tenaga pendidik bukan sekadar urusan administratif, tetapi memiliki implikasi langsung terhadap keberhasilan belajar peserta didik. Manajemen yang efektif akan menciptakan guru yang lebih profesional, produktif, dan mampu menyelenggarakan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan bermakna.

Dengan mempertimbangkan keseluruhan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penguatan manajemen tenaga pendidik merupakan strategi penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Lembaga pendidikan harus mampu menyusun perencanaan kebutuhan guru secara cermat, melakukan rekrutmen berdasarkan kompetensi, memastikan penempatan yang sesuai bidang, serta

memberikan kesempatan pengembangan yang berkelanjutan bagi seluruh tenaga pendidik. Evaluasi kinerja juga perlu dilakukan secara objektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Apabila aspek-aspek tersebut dikelola dengan baik, maka bukan hanya guru yang berkembang, tetapi juga hasil belajar peserta didik akan meningkat secara signifikan. Lembaga pendidikan perlu menyusun perencanaan guru secara tepat, menempatkan tenaga pendidik sesuai bidangnya, serta memberikan pelatihan dan evaluasi secara berkelanjutan. Jika manajemen ini dilakukan secara sistematis dan konsisten, maka tidak hanya kualitas guru yang meningkat, tetapi juga hasil belajar peserta didik akan mengalami peningkatan yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana, (2009), *Manajemen Pendidikan*, cet. ke-5, Yogyakarta: Aditya Media
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aditama, A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang : Penerbit Meiga Lettucia
- Arifin, Z. (2014). *Penelitian pendidikan: Metode dan paradigma baru* (Cet. III). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Arsa. (2015) *Pengantar Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Agustina, L. A., & Masyithoh, S. (2024). Pengaruh lingkungan sekolah terhadap prestasi belajar siswa di sekolah dasar: Tinjauan literatur. *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(6), 903–913. <https://jip.joln.org/index.php/pendidikan/article/view/241>
- B, B. (2021). Manajemen Pendidikan Islam. In *Management of*
- Dkk, B. I. L. (2017). *Pengaruh Penggunaan Sumber Belajar terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Ekonomi SMA Negeri 6 Pontianak*.
- Effendi, R. (2017). Konsep Revisi Taksonomi Bloom dan Implementasinya pada Pelajaran
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS*” Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haidar & Salim. (2014). *Strategi Pembelajaran*. Medan : Perdana Penerbitan.
- Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 7, Issue 2).
- <https://doi.org/10.18592/moe.v7i2.5429>
- Dedi Hidayat dan Muhammad Abdillah. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenada media Group.
- Djamarah, S. B. (2016). Strategi Belajar Mengajar. *Universitas Negeri Malang. Malang*, 242,34
- Matematika Smp. *JIPMat*, 2 (1). <https://doi.org/10.26877/jipmat.v2i1.1483>
- E. Mulyasa, (2013) *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung:PT Remaja Rosdakarya)

- Hamdi, M. M., & Yustikasari, V. (2024). Strategi dan Peran Strategis Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Journal of Islamic Education Management*, 4(2), 18.
- Hasan, M. (2018). Hubungan antara kompetensi guru dan manajemen sekolah dengan prestasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(1), 45–53
- Ihsan, Basyori, S., & Jamilah, D. (2024). Aspek Afektif dalam Pembelajaran. *Journal of Education*, 1(Pendidikan), 1–6. <https://jurnaledu.com/index.php/jede>
- Irsyad, S. (2023). Perkembangan Kognitif dan Implikasinya Terhadap Pembelajaran. *Tafhim Al-'Ilmi*, 14(2), 234–246. <https://doi.org/10.37459/tafhim.v14i2.6315>
- Kamars. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi* (hal. 23). Gresik: Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Nana Sudjana. (2010). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Margono, S. (2010). *Metodologi penelitian pendidikan* (Edisi ke-8). Jakarta: Rineka Cipta.
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SD Harapan Indonesia Kota Bekasi. *Parameter*, 6(1), 12–23. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.158>
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan: Konsep sampling dan uji hipotesis*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Muh. Ridwan. (2018). Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar
- Nurlaili, R., & Suryana, D. (2020). Pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 155–164
- Noehi Nasution, dkk., (1991), *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, hlm. 92.

- Amon L. Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Rahman, R. Abdul. (2015). Belajar Dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://adoc.pub/queue/slameto-belajar-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya-jakar.html>
- Rahmat, B. (2010). *Manajemen Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid Hasyim Depok Sleman*.
- Sahabuddin, S., Yaumi, M., & Hafid, E. (2022). Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Dan Pengelolaan Sumber Belajar Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 46–57. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v6i1.25882>
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif* (Edisi pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Satori, D. (2006). Profesi Keguruan dalam Mengembangkan Siswa.
- Terry, G. R. (2013). *Dasar-dasar manajemen* (Terj. Winardi). Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal ...*, 5(1), 1–12.
- Profesi Keguruan*, 1, 1–47. <http://repository.ut.ac.id/4041/1/MKDK4005-M1.pdf>
- Slameto, (2015). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk penelitian* (Cet. 26). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif. (Edisi 3. Cetakan 2)*. Bandung: Alfabeta Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, (2013) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syah, Muhibbin. (2013). *Psikologi Pendidikan: Dengan Pendekatan Baru*. Edisi revisi, cetakan ke-18. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Jakarta: Bumi Aksara
- Ummah, M. S. (2024). *Dasar-dasar*

pendidikan (Cetakan pertama).

Minhaj Pustaka.

<https://repository.minhajpustaka.>

[id/media/publications/594155-](https://repository.minhajpustaka.id/media/publications/594155-)

dasar-dasar-pendidikan-

532821f2.pdf