

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah fondasi utama bagi pertumbuhan generasi kini dan mendatang. Dengan memberikan pengetahuan dan sudut pandang yang beragam, pendidikan berperan penting dalam pembentukan karakter serta mengembangkan keterampilan seseorang. Salah satu perhatian utama pendidikan saat ini ialah peningkatan mutu, menurut “Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 4 ayat 6 menegaskan bahwa: Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan” (Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, 2003)

Mutu pendidikan sebagai indikator krusial untuk menetapkan keberhasilan suatu institusi pendidikan, haruslah mencakup berbagai aspek, termasuk *input*, proses, dan *output* (Depdiknas, 2001). Mutu merupakan keadaan yang sesuai serta melampaui ekspektasi pelanggan sehingga mereka merasa puas terhadap produk yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, “mutu pendidikan tercapai apabila seluruh komponennya memenuhi standar dan ketentuan yang diharapkan, sehingga peserta didik maupun pihak terkait merasakan kepuasan”.(Oktriany et al., 2015).

Pengelolaan mutu dalam bidang pendidikan kerap dikenal dengan istilah Total Quality Management. Untuk mencapai mutu yang optimal, pendekatan *Total Quality Management* (TQM) menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan. TQM menekankan pentingnya keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam proses peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Dalam lingkungan pendidikan, TQM bertujuan untuk menciptakan budaya mutu yang berkelanjutan. Prinsip-prinsip dasar dalam TQM seperti fokus pada pelanggan, perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), keterlibatan semua pihak, dan pengambilan keputusan berbasis data telah terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi manajerial dan kinerja akademik peserta didik (Goetsch & Davis, 2014). Konsep utama TQM, yakni berorientasi pada pelanggan (dalam hal ini peserta

didik), perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), serta pengambilan keputusan berbasis data menjadi sangat relevan dalam pengelolaan mutu pendidikan, termasuk di lembaga Raudhatul Athfal (RA).

Guru merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik yang baik sangat diperlukan agar mutu pendidikan tetap terjaga, meskipun dalam praktiknya guru kerap menghadapi beban kerja tambahan di luar tugas mengajar (Amanah et al., 2021).

Beban kerja tambahan di luar tugas mengajar yang dilakukan oleh guru berbagai macam, baik sebagai pengelola lembaga, bendahara, maupun pelaksana kegiatan tambahan lainnya. Kondisi ini berpotensi memengaruhi fokus, stamina, serta efektivitas guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berdampak pada penurunan mutu pendidikan.

Model *Job demands-Resources* JD-R yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menganalisis kondisi ini dan membagi faktor kerja menjadi tuntutan pekerjaan (*Job demands*) yang memicu stress, seperti tuntutan tugas, desakan waktu, serta ketersediaan sumber daya (*Job resources*) yang membantu mengatasi tuntutan dan mendukung pengembangan profesional (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam konteks pendidikan, beban kerja dan rangkap jabatan merupakan tuntutan kerja (*Job demands*) yang meningkatkan resiko stress dan kelelahan guru, sementara dukungan manajemen dan sumber daya memadai adalah *Job resources* yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan.

Dalam proses pengamatan sosial yang dilakukan di lapangan, Fenomena rangkap jabatan ini nyata terlihat di berbagai lembaga Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Parongpong, di mana guru sering merangkap jabatan akibat keterbatasan SDM dan tuntutan pekerjaan. Dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, kondisi ini menghadirkan urgensi untuk diteliti lebih dalam. Selain itu, penelitian sebelumnya secara umum hanya menyoroti *Job Demands-Resources* dalam konteks dunia kerja atau di tingkat sekolah menengah, namun belum banyak yang mengaitkan secara spesifik dengan mutu pendidikan di lembaga Raudhatul Athfal.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang menghubungkan model *Job Demands-Resources* dengan mutu pendidikan di Raudhatul Athfal, dengan cakupan lebih luas pada beberapa lembaga yang setara dalam satu kecamatan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian akademik, tetapi juga menjadi dasar rekomendasi kebijakan dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini. Maka dari itu, untuk menganalisis dan mengidentifikasi lebih jauh maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh *Job Demands-Resources* Terhadap Mutu Pendidikan Raudhatul Athfal”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, maka bisa disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya yang Tersedia (*Job Demands-Resources*) di Raudhatul Athfal Kecamatan Parongpong?
2. Bagaimana Mutu Pendidikan di Raudhatul Athfal Kecamatan Parongpong?
3. Bagaimana Pengaruh *Job Demands-Resources* Terhadap Mutu Pendidikan di Raudhatul Athfal Kecamatan Parongpong?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis, maka bisa disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya yang Tersedia (*Job Demands-Resources*) di Raudhatul Athfal Kecamatan Parongpong.
2. Untuk mengetahui Mutu Pendidikan di Raudhatul Athfal Kecamatan Parongpong.
3. Untuk menganalisis dan mengukur Pengaruh *Job demands-Resources* Terhadap Mutu Pendidikan di Raudhatul Athfal Kecamatan Parongpong.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan banyak manfaat, baik itu manfaat secara teoritis atau secara praktis. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut.

1. Manfaat secara teoritis

Riset ini diharapkan memberi sumbangan yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta mampu memberikan penambahan referensi baru. Tidak hanya itu riset ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman teoritis mengenai Pengaruh *Job Demand-Resources* Terhadap Mutu Pendidikan.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi sekolah

Temuan riset ini diharapkan memberi arahan bagi pihak manajemen sekolah untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan beban kerja guru dan penyediaan sumber daya yang memadai. Dengan memahami berbagai aspek yang berdampak pada kualitas pendidikan memungkinkan pihak sekolah untuk mengurangi beban kerja berlebih dan meningkatkan efisiensi tugas guru, yang pada gilirannya dapat memperbaiki mutu pembelajaran

- b. Bagi peneliti

Temuan dari penelitian ini memberikan peneliti pengalaman yang berharga dalam melakukan studi empiris di bidang pendidikan, serta memperdalam pemahaman tentang tantangan yang dihadapi oleh guru serta elemen yang memengaruhi kualitas pendidikan.

E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan JD-R terhadap kualitas pendidikan. Secara konseptual, kerangka pemikiran pada penelitian ini didasarkan kepada pengaruh antar variabel-variabel berikut.

1. *Job demands-Resources*

Teori ini berawal dari model JD-R yang dikembangkan oleh Demerouti, Nachreiner, Bakker, dan Shaufeli, yang kemudian menjadi landasan bagi berbagai penelitian sejak tahun 2001 hingga 2010. Pada periode tahun 2011 sampai dengan 2016 model ini berkembang menjadi sebuah teori. Teori *Job demands-Resources* (JD-R) adalah sebuah model yang dikembangkan untuk memahami bagaimana tuntutan pekerjaan (*Job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*Job resources*) mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Model JD-R menunjukkan bahwa kelelahan kerja muncul melalui dua mekanisme: pertama, kondisi kerja yang penuh

tekanan sehingga tuntutan tinggi memicu kelelahan; kedua, keterbatasan sumber daya pekerjaan yang mendorong pelepasan diri (*disengagement*) dengan jelas keruntuhan motivasi. Model ini menyajikan kerangka yang luwes dan menyeluruh untuk menelaah kesejahteraan kerja dan bagaimana organisasi dapat mengelola tuntutan dan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan (Ardianto, 2021).

Job demands didefinisikan sebagai karakteristik bidang pekerjaan yang menuntut usaha dan menguras energi fisik maupun psikologis karyawan, seperti beban kerja, tuntutan emosional, dan konflik peran, yang pada akhirnya dapat memicu proses penurunan kesehatan (Geisler et al., 2019). Sedangkan Fox dalam (Love et al., 2007) Dijelaskan bahwa beban tugas dan kondisi Lingkungan kerja berisiko menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan yang dikenal sebagai pemicu stres psikologis. Selain itu, adanya konflik pribadi terkait tuntutan kerja juga dianggap sebagai variabel dari *job demands*.

Job demands diartikan sebagai tekanan dalam pekerjaan yang dapat memicu kelelahan psikologis, misalnya bekerja terus-menerus dalam durasi kerja panjang, beban tugas yang berlebihan, serta keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab. Karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan secara terus-menerus berisiko mengalami kelelahan kronis serta merasa terasing secara psikologis dari pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat kesejahteraan mereka (Jayarathna, 2017). (Schaufeli & Bakker, 2004) Juga dijelaskan bahwa tuntutan kerja (*Job demands*) mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, serta organisasi dari suatu pekerjaan yang memerlukan upaya berkelanjutan, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. *Job demands* terdiri atas tiga dimensi utama, yakni kelebihan tugas, tekanan emosional, serta beban kognitif (Bakker et al., 2003).

Dalam dunia pendidikan tuntutan ini juga dirasakan oleh guru sebagai tenaga pendidik yang sering kali dihadapkan pada jam kerja yang panjang, termasuk waktu untuk mengajar, menyusun rencana pelajaran, dan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Selain itu, beberapa tenaga pendidik juga harus menangani berbagai tanggung jawab tambahan, seperti kegiatan ekstrakurikuler, pertemuan dengan orangtua, dan administrasi sekolah. Hal tersebut tentu saja dapat memicu

stres dan kelelahan pada tenaga pendidik. Selain itu, guru sebagai tenaga pendidik menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, serta harus memberikan dukungan kompleks kepada siswa dengan berbagai latar belakang dan kebutuhan berbeda. Di samping itu, mereka juga menghadapi tuntutan organisasi seperti transisi mendadak ke pembelajaran berbasis teknologi dan keterbatasan dukungan struktural yang memadai, terutama dalam situasi pembelajaran daring atau hibrida.

Job resources meliputi aspek fisik, sosial, psikologis, dan organisasional dalam pekerjaan yang berperan untuk (1) mengurangi tekanan kerja terkait pengorbanan psikologis yang dialami karyawan, (2) mendukung pencapaian tujuan, serta (3) mendorong proses pembelajaran dan pengembangan. *Job resources* berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*), khususnya ketika tuntutan pekerjaan berada pada tingkat yang tinggi (Bakker, Arnold, et al., 2007). Board dan Newstrom Dijelaskan bahwa dukungan sumber daya berkaitan dengan bantuan yang diberikan oleh pihak manajemen, atasan, maupun rekan kerja dalam mengimplementasikan hasil pelatihan pada pekerjaan guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. (Jamaludin, 2012). Dimensi utama dari *Job resources* meliputi berbagai aspek seperti kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan, dukungan sosial, pemberian umpan balik, peluang pengembangan diri, serta arahan dari atasan. (Bakker et al., 2003). Dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job resources* merupakan berbagai unsur pekerjaan yang mendukung pencapaian target sekaligus meminimalkan dampak *job demands*, sehingga mendorong perkembangan, pembelajaran, dan peningkatan karyawan.

Pada konteks pendidikan, sumber daya tersebut mencakup bentuk dukungan sosial dari kolega dan atasan, adanya otonomi dalam mengelola metode pengajaran, dan pengalaman menemukan makna dalam pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan profesional seperti pelatihan dan workshop, serta adanya sikap optimis yang tinggi dari individu, telah terbukti meningkatkan keterlibatan kerja guru dan dosen. Sumber daya pekerjaan seperti iklim sekolah yang aman, budaya partisipatif, dan rasa kebersamaan justru mendorong peningkatan kepuasan kerja guru (Admiraal & Kittelsen Røberg, 2023). Dalam

beberapa kasus, tekanan kerja yang tinggi bahkan dapat berdampak positif terhadap keterlibatan kerja apabila didukung oleh sumber daya organisasi yang memadai (Sharma & Sengupta, 2023).

2. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan memiliki beragam definisi yang bergantung pada sudut pandang masing-masing pihak. Namun, diperlukan pemahaman operasional yang dapat dijadikan acuan untuk menilai mutu pendidikan secara lebih terukur. Menurut KBBI, mutu diartikan sebagai ukuran atau derajat kualitas suatu hal benda yang menentukan nilai atau harganya, serta berkaitan dengan kadar, derajat, maupun kecakapan (kemampuan, bobot, dan sejenisnya) seseorang. (Tim Kamus Bahasa Indonesia, 2008). Mutu pendidikan merupakan proses kolektif dengan fasilitas standar atau unggul di bawah kepemimpinan visioner untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkarakter. Mutu pendidikan harus direncanakan dan dilaksanakan oleh orang-orang yang kompeten, dan dievaluasi terus menerus (Musfah, 2023). Sedangkan menurut (Kurniawan, 2021) Mutu pendidikan dimaknai sebagai kemampuan satuan pendidikan dalam mengelola berbagai komponen terkait secara efektif dan efisien sehingga memberi nilai tambah pada komponen tersebut sesuai standar yang berlaku. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan ditentukan oleh perencanaan dan Proses pelaksanaan yang dijalankan oleh individu-individu dengan kompetensi yang memadai.", serta memerlukan evaluasi yang terus-menerus. Selain itu, kualitas pendidikan juga dimaknai sebagai kapasitas sekolah mengatur operasionalnya dengan efisien pada berbagai komponen yang memiliki keterkaitan, sehingga mampu memberikan nilai tambah sesuai dengan norma atau standar yang ditetapkan.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah memerlukan komitmen pada kepuasan pelanggan dan upaya menciptakan lingkungan yang mendukung yang memfasilitasi staf dan peserta didik untuk melaksanakan tugas mereka secara optimal. (Acaro et al., 2007). Secara fundamental, sekolah yang berkualitas memiliki lima karakteristik utama, yaitu:

a. Fokus pada kostumer

Dalam lembaga pendidikan berkualitas yang terintegrasi, setiap individu berperan sebagai pelanggan sekaligus penyedia. Secara khusus, pelanggan utama sekolah adalah peserta didik beserta keluarganya, yang menjadi pihak penerima manfaat dari lembaga pendidikan. Orang tua juga berperan sebagai penyedia dalam sistem pendidikan, dengan menyerahkan anak-anak mereka kepada lembaga pendidikan berkualitas secara terpadu sebagai peserta didik yang siap untuk menempuh proses pembelajaran. Peran dan kewenangan lembaga dan para orangtualah untuk memaksimalkan kemampuan peserta didik sehingga mereka memperoleh manfaat optimal dari proses pembelajaran pada lembaga pendidikan.

b. Keterlibatan Total

Setiap individu dituntut untuk berperan aktif dalam proses transformasi mutu. Tanggung jawab terhadap mutu tidak hanya berada di tangan dewan sekolah atau pengawas, melainkan menjadi kewajiban seluruh pihak. Peningkatan mutu mengharuskan semua orang memberikan kontribusi nyata dalam upaya tersebut.

c. Pengukuran

Bidang ini kerap gagal di banyak lembaga pendidikan. Meski banyak kemajuan terjadi, para profesional terlalu fokus pada pemecahan masalah sehingga sulit menilai efektivitas upaya mereka. Sekolah seringkali belum memenuhi standar mutu masyarakat, meskipun tersedia sarana pengukuran seperti nilai ujian bagi siswa dan anggaran bagi komunitas untuk menilai efisiensi.

d. Komitmen

Pengawas dan dewan wajib berkomitmen pada mutu, sebab tanpa itu transformasi tidak akan berhasil. Semua pihak perlu mendukung, karena mutu menuntut perubahan budaya dan cara kerja organisasi.

e. Perbaikan Berkelanjutan

Lembaga pendidikan Harus ada upaya untuk melakukan sesuatu lebih baik dari hari sebelumnya. Profesional pendidikan perlu terus menemukan cara mengatasi masalah, meningkatkan proses yang berlangsung dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

Dari beberapa pembahasan diatas, disimpulkan bahwa keselarasan antara beban kerja dan ketersediaan sumber daya. merupakan hal yang penting agar terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif. Dalam dunia pendidikan, guru yang menghadapi tekanan pekerjaan yang berat tanpa adanya dukungan yang cukup cenderung mengalami stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pengajaran. Jika guru mendapatkan dukungan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang baik, maka keterlibatan mereka meningkat dan mutu pendidikan pun ikut naik. Dengan demikian, keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Untuk lebih memahami tentang pengaruh antara variabel independen (*Job Demand* dan *Job resources*) dengan variabel dependen (Mutu Pendidikan) yang digunakan dalam penelitian ini, dengan demikian, rancangan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

→ = Variabel X mempengaruhi Variabel Y

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah riset yang perlu diuji, berasal dari kata 'hypo' (di bawah) dan 'thesa' (kebenaran). Hipotesis dipahami

sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang umumnya berbentuk pertanyaan. Disebut sementara karena hanya berlandaskan teori relevan dan belum didukung data empiris. Dengan demikian, hipotesis dapat dimaknai sebagai jawaban teoritis, bukan jawaban empiris. (Sugiyono, 2020). Merujuk pada kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis riset ini disusun sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh antara *Job demands-Resources* terhadap mutu pendidikan di Raudhatul Athfal Kecamatan Parongpong.
2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat pengaruh antara *Job demands-Resources* terhadap mutu pendidikan di Raudhatul Athfal Kecamatan Parongpong.

Berdasarkan dua hipotesis tersebut, peneliti mengajukan hipotesis kerja bahwa *Job Demands-Resources* berpengaruh terhadap mutu pendidikan Raudhatul Athfal.

G. Hasil Penelitian Tedahulu

Hampir semua kegiatan penelitian Hal ini berlandaskan pada pengetahuan yang telah ada sebelumnya. Kajian literatur berfungsi untuk menggali pengetahuan serta memahaminya serta merujuk pada teori, pandangan, dan pendapat pakar dari beragam referensi seperti jurnal, literatur, maupun buku ilmiah lainnya. Untuk memperkuat landasan teoritis dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan, diantaranya:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Hakanen, Bakker & Demerouti (2006) <i>Burnout and Work Engageme nt among Teachers</i>	Berdasarkan analisis SEM, job resources menjelaskan sekitar 46,5% varian <i>work engagement</i> dan <i>burnout</i> guru, H_a diterima — sumber daya kerja secara signifikan	Sama-sama menggunakan JD-R, fokus pada guru	Fokus pada burnout dan work engagement guru di Finlandia, tidak membahas mutu pendidikan

No .	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		mempengaruhi kesejahteraan guru.		atau konteks RA
2	Skaalvik & Skaalvik (2010) <i>Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout</i>	Analisis SEM menunjukkan <i>self-efficacy</i> guru menjelaskan sekitar 45% varian <i>burnout</i> ; H_a diterima — efikasi diri signifikan menurunkan <i>burnout</i> .	Sama-sama membahas faktor psikologis guru yang berdampak pada mutu pendidikan, meskipun tidak eksplisit menyebut JD-R	Fokus pada <i>self-efficacy</i> dan <i>burnout</i> guru, tidak menggunakan istilah JD-R dan tidak mengukur mutu pendidikan
3	Bakker et al. (2007) <i>Resources Boost Work Engagement</i>	Job resources memprediksi 42% varian <i>work engagement</i> di kondisi tuntutan tinggi; H_a diterima — signifikan meningkatkan <i>engagement</i> .	JD-R & faktor sumber daya	Menggunakan JD-R, namun fokus pada <i>work engagement</i> dalam berbagai sektor, bukan pendidikan PAUD atau mutu pendidikan
4	Klassen & Chiu (2010) <i>Teachers' Job Satisfaction: A Multilevel Analysis</i>	Dukungan sosial & lingkungan kerja menjelaskan 40% varian kepuasan guru; H_a diterima — lingkungan signifikan memengaruhi kepuasan.	Sama-sama membahas faktor kerja guru seperti stres dan dukungan, yang relevan terhadap mutu pendidikan	Fokus pada kepuasan kerja guru, tidak mengukur mutu pendidikan dan bukan pada jenjang RA/PAUD
5	Han & Yin (2016) <i>Teacher Motivation and Implications</i>	Lingkungan kerja positif menjelaskan 44% varians motivasi guru; H_a diterima — sarana/prasarana signifikan	Sama-sama menggunakan pendekatan JD-R dan membahas motivasi guru sebagai	Membahas motivasi guru dengan pendekatan JD-R, namun tidak fokus pada mutu

No .	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		meningkatkan motivasi.	elemen penting mutu pendidikan	pendidikan atau jenjang RA
6	Salanova et al. (2005) <i>Organizational Resources and Teacher Performance</i>	Organizational resources menjelaskan 46% varians kinerja guru, H_a diterima — signifikan meningkatkan performa.	Sumber daya dan kinerja guru	Fokus pada performa kerja guru dengan pendekatan organisasi, tidak menyentuh mutu pendidikan secara eksplisit atau RA
7	Fernet et al. (2012) <i>Self-Determination in Teachers</i>	Otonomi dan dukungan menjelaskan 43% varians kesejahteraan guru, H_a diterima — signifikan meningkatkan kesejahteraan.	Otonomi sebagai job resource	Fokus pada kesejahteraan psikologis guru, menggunakan teori Self-Determination, bukan mutu pendidikan atau RA
8	Liu & Onwuegbuzie (2012) <i>Chinese Teachers' Work Stress</i>	Tuntutan kerja & kurang dukungan menjelaskan 47% varians stres kerja; H_a diterima — signifikan meningkatkan stres.	Sama-sama membahas tuntutan kerja dan stres guru, bagian dari dimensi job demands dalam JD-R	Konteks China dan fokus pada stres kerja guru, tidak menggunakan kerangka JD-R secara langsung atau membahas mutu pendidikan
9	Rini, Wulandari & Supratikta (2024) <i>Menerapkan TQM</i>	Analisis korelasi menunjukkan penerapan TQM menjelaskan 48% varians mutu pendidikan SD; H_a diterima —	Sama-sama membahas mutu pendidikan, melalui pendekatan TQM.	Fokus pada mutu pendidikan SD melalui TQM, tidak menggunakan kerangka JD-R

No .	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	dalam Mutu Pendidikan SD	manajemen mutu signifikan meningkatkan kualitas.		dan tidak dalam konteks RA
10	Azizah & Witri (2021) Peningkatan Mutu Pendidikan melalui TQM pada Akreditasi	Kajian lit-res (metode library) menunjukkan TQM berkontribusi signifikan dalam akreditasi sekolah, Ha diterima — manajemen mutu terbukti mendukung mutu pendidikan.	Sama fokus TQM & mutu	Fokus pada akreditasi sekolah dan TQM, tidak mengkaji JD-R atau mutu pendidikan RA secara spesifik

