

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan terus dituntut untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kesempatan kerja seiring dengan perkembangan teknologi dan budaya masyarakat. Proses peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merupakan sasaran pembangunan saat ini merupakan tanggung jawab seluruh masyarakat dan bangsa Indonesia (Pemerintah). Dimana salah satu tujuan Pemerintah pada umumnya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa serta memberikan layanan dan kemudahan dalam menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara, dimana di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 10 “Pemerintah dan Pemerintah daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Pemerintah telah melakukan upaya untuk meningkatkan kapasitas kerja guru, termasuk meningkatkan kualifikasi dan persyaratan tingkat pendidikan yang lebih tinggi untuk guru dari prasekolah hingga pendidikan tinggi.

Pentingnya peranan dunia pendidikan perlu dikembangkan agar bisa menghadapi dan menjawab tantangan dalam membangun bangsa dan negara yang kuat. Upaya yang dilakukan Pemerintah adalah meningkatkan dunia pendidikan dengan mengeluarkan Undang-Undang dan peraturan Pemerintah yang mengatur tentang pengelolaan sistem pendidikan nasional. Berkaitan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah mempertegas bahwa pembangunan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan

harkat dan martabat serta kualitas sumber daya manusia Indonesia, dan memperluas serta meningkatkan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan. Guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional, Pemerintah melakukan berbagai usaha antara lain dengan memperluas kesempatan belajar, peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja serta meningkatkan efisiensi pendidikan, peningkatan kemampuan profesional tenaga pengajar dan kepala sekolah.

Peningkatan relevansi pendidikan dilakukan, baik dalam segi jumlah lulusan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam pembangunan. Usaha meningkatkan efisiensi serta efektifitas pengelolaan pendidikan juga telah dilakukan melalui penyempurnaan tatalaksana dan perencanaan, pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pendidikan melalui penyempurnaan Undang-Undang pendidikan, kurikulum dan pelaksanaan pendidikan di pemerintah pusat. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang pendidikan, Undang-Undang guru dan dosen, serta peraturan pemerintah dengan dibentuknya Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah guru. Peranan guru dalam kegiatan pembelajaran amat dominan, oleh karena itu guru hendaknya mampu mengembangkan diri seiring dengan lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Konsekuensi logis dari semua ini ialah bahwa guru harus berupaya untuk selalu mengembangkan diri dengan berbagai cara seperti umpamanya dengan membaca berbagai bahan rujukan, menulis atau melanjutkan studi ke

jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar, kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar jika seseorang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan diri sebagai seorang guru yang profesional. Profesi guru adalah profesi yang terhormat, tidak semua orang dapat menjadi guru. Untuk menjadi guru, diperlukan syarat-syarat tertentu, yaitu harus memenuhi kualifikasi akademik dan mempunyai sertifikat guru yang diperoleh melalui uji kompetensi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Maka dari itu tugas berat seorang guru hanya bisa dilakukan oleh guru yang berkompetensi, sedangkan guru yang tidak memiliki kompetensi akan kesulitan dalam mengembangkan pekerjaannya. Sebagai pendidik profesional, guru tentu wajib memiliki kompetensi, yakni seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (UU RI Nomor.14 Tahun 2006 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 10). Kompetensi yang dimiliki oleh guru bukan sebatas pengetahuan tentang tugas profesionalnya saja seperti hanya tahu tentang cara-cara mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, tetapi pengetahuan itu jika tidak dijiwai dan tidak diterapkan oleh guru secara konsekuen, konsisten, dan terampil maka hal ini tentu percuma saja bagi guru memiliki pengetahuan tersebut jika tidak mewujud dalam tindakan sehingga tidak memberikan makna dan manfaat bagi pelaksanaan pendidikan secara nyata. Jadi, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sejatinya adalah kompetensi yang secara utuh menunjukkan penguasaan aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang di dalamnya terdapat unsur kesadaran, motivasi dan tanggung jawab bertindak secara integratif dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Kualifikasi tingkat pendidikan minimal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, dengan tingkat pendidikan yang tinggi guru sudah tentu akan menguasai pekerjaannya. Hal tersebut sangat jelas karena kelayakan mengajar itu berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas kerja guru. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan siswa, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Adapun 3 tingkat pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003: pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Tingkat pendidikan seringkali disamakan dengan jenjang pendidikan karena kedua kata ini memiliki makna yang sama. Jenjang pendidikan adalah tahap

pendidikan yang ditetapkan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan siswa, tingkat kerumitan bahan pengajaran, dan cara penyajian bahan pengajaran (Ihsan, 2005:22). Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan siswa, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara 2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Tingkat pendidikan yang telah ditempuh guru tidak hanya sekedar menyelesaikan pendidikannya saja, namun tingkat pendidikan yang ditempuh juga memiliki kesesuaian jurusan dengan pekerjaannya. Seperti halnya dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 mengenai indikator tingkat pendidikan diantaranya yaitu, jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

Tingkat pendidikan yang baik, dapat menunjang keberhasilan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori oleh Rudiansyah (2014:44) bahwa tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja, semakin tinggi pendidikan seseorang akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya.

Dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja guru. Selain tingkat pendidikan yang dapat menunjang

keberhasilan produktivitas kerja guru, pengalaman kerja juga dapat menunjang keberhasilan produktivitas kerja guru, semakin guru tersebut handal dalam pekerjaannya maka *output* yang dihasilkan juga akan lebih baik. Hasibuan (2008:69) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan guru, maka akan semakin tinggi kemampuan dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

Di sisi lain salah satu faktor yang juga sangat berpengaruh produktivitas kerja guru adalah pengalaman kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008:68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Sutrisno (2016:2) pengalaman kerja adalah lama waktu guru berkerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang.

Kemudian Martoyo (2007:113) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu dalam bekerja. Hariandja (2009:120) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan pekerjaan. Martoyo (2007:46) menyatakan suatu lembaga akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan.

Syukur (2001) dan Hariandja (2002) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980:82).

Sama halnya yang diungkapkan oleh Handoko (2009:27) mengatakan bahwa pengalaman kerja seseorang memperlihatkan berbagai macam jenis pekerjaan yang memberikan harapan besar bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang semakin terampil seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Indikator pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Foster (2015:40) bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan pekerjaan dan peralatan. Dengan adanya pengalaman kerja, guru diharapkan mampu terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, sebab guru senantiasa dituntut untuk menyesuaikan ilmu dan teknologi yang berkembang agar tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

Sesuai dengan temuan oleh Sutjahjo dkk (2021:71) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian temuan yang dilakukan oleh Chaerunnisya (2021:7) bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dalam dunia pendidikan masih banyak terdapat berbagai masalah yang dihadapi, salah satunya ialah mengenai mutu pendidikan yang masih rendah. Mutu pendidikan yang berkualitas akan besar pengaruhnya terhadap produktivitas

suatu lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan itu sendiri ikut ditentukan oleh produktivitas kerja guru, karena guru sangat berperan dalam mempersiapkan siswa yang berkualitas. Arti penting peran guru terhadap kualitas *output* pendidikan ini tersirat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 4 dinyatakan, bahwa “kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, yang sekaligus berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, sehingga diarahkan menjadi guru yang produktif bertumpu pada tujuan agar meningkatnya kualitas *output* pendidikan.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu jenis pendidikan formal yang mempersiapkan siswa untuk bekerja dalam bidang tertentu. Sebagaimana ditegaskan oleh penafsiran Pasal 15 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Sekolah Menengah Kejuruan adalah program pendidikan menengah yang mempersiapkan siswa yang lahir khusus untuk bekerja di bidang tertentu. Dengan dicanangkannya program pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, Pemerintah memperbanyak jumlah SMK dibandingkan dengan jumlah SMA. Hal ini bertujuan supaya Siswa yang ada siap bersaing/siap pakai (baik ketika akan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi maupun ketika memilih terjun ke dunia kerja). Dengan demikian, semestinya guru yang ada harus benar-benar memiliki produktivitas kerja yang baik dalam pekerjaannya.

Mengingat begitu pentingnya peran pendidikan bagi kehidupan masyarakat, maka perlu memperhatikan segala aspek pendidikan yang ada untuk ditingkatkan,

termasuk peningkatan produktivitas kerja guru. Seperti yang diungkapkan Subandowo (2009:120) dijelaskan bahwa untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya adalah peningkatan produktivitas kerja guru yang berkualitas. Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran.

Hal di atas menjadi perhatian Peneliti sendiri untuk melihat kualitas SMK dilihat dari produktivitas kerja guru. Permasalahan yang sering terjadi adalah adanya indikasi guru yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan *job description* yang telah diberikan. Sebagai contoh berdasarkan pengamatan Peneliti di SMKN 1 Kota Jambi terdapat indikasi penyimpangan yang dilakukan oleh guru, diantaranya; 1) Dalam disiplin tugas seperti pada administrasi guru yang masih kurang, kemudian seperti dalam pengumpulan RPP tidak tepat pada waktunya; 2) Kurangnya keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah; 3) Masih kurangnya keinginan guru untuk mengembangkan profesinya seperti tidak menulis, tidak membuat publikasi ilmiah atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar dan serta kurangnya minat guru dalam mengikuti forum ilmiah, guru merasa hanya cukup mengajar saja; 4) Masih rendahnya keinginan guru dalam pengembangan pembelajaran seperti menciptakan dan menggunakan media/alat pembelajaran.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di lapangan, terdapat indikasi yang mencerminkan bahwa kompetensi akademik yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diampu, disiplin guru yang masih rendah, serta komitmen terhadap

pekerjaan yang masih kurang, maka hal ini merupakan cerminan produktivitas kerja guru yang rendah. Beberapa indikator mengenai produktivitas kerja guru menurut Sutrisno (2016:104) diantaranya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja dan pengembangan diri.

Dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat guru dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang baik, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan suatu lembaga. Sehingga menghasilkan guru yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan lembaga sekolah secara efektif dan efisien.

Dari uraian yang telah dijelaskan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh pada produktivitas kerja guru. Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMKN 1 Kota Jambi**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 1 Kota Jambi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin tugas seperti pada administrasi guru yang masih kurang, seperti dalam pengumpulan RPP tidak tepat pada waktunya.
2. Kurangnya keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah.

3. Masih kurangnya keinginan guru untuk mengembangkan profesinya seperti tidak menulis, tidak membuat publikasi ilmiah atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar dan kurangnya minat guru dalam mengikuti forum ilmiah, guru merasa hanya cukup mengajar saja.
4. Masih rendahnya keinginan guru dalam pengembangan pembelajaran seperti menciptakan dan menggunakan media/alat pembelajaran.

1.3. Pembatasan Masalah

Masalah utama dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja guru sebagai variabel dependen, yang dibatasi pengaruhnya dengan tingkat pendidikan variabel independen 1 dan pengalaman kerja sebagai variabel independen 2. Peneliti hanya meneliti guru yang mengajar di SMKN 1 Kota Jambi.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian yang diberikan Peneliti dalam latar belakang masalah, bentuk masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 1 Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 1 Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja di SMKN 1 Kota Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 1 Kota Jambi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 1 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru pada di SMKN 1 Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja di SMKN 1 Kota Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 1 Kota Jambi.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan bagi para pendidik tentang manajemen sumber daya manusia sebagai peran strategis dalam pencapaian kinerja organisasi. Penelitian ini akan memberikan pengetahuan baru bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan program studi administrasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain: sebagai masukan dalam pengelolaan SMKN 1 Kota Jambi untuk mencapai produktivitas kerja guru yang baik. Kemudian juga dapat memberikan informasi dan data tambahan bagi Peneliti selanjutnya untuk membahas lebih lanjut tentang pengaruh tingkat

pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 1 Kota Jambi.

1.7. Definisi Operasional

Tingkat pendidikan merupakan tingkatan pendidikan yang diperoleh dalam pendidikan formal (pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi) dengan memiliki ijazah merupakan tanda bukti bahwa guru tersebut telah menyelesaikan pendidikan pada program tersebut. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan akan memudahkan setiap individu dalam menyerap informasi dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Indikator pencapaian tingkat pendidikan adalah; (1) jenjang pendidikan; dan (2) kesesuaian jurusan.

Pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Indikator pengalaman kerja adalah; (1) Lama waktu/masa kerja; (2) Tingkat pengetahuan dan tingkat keterampilan yang dimiliki; (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Produktivitas kerja guru merupakan hal yang sangat penting bagi seorang guru terhadap pekerjaannya dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai. Adapun indikator produktivitas kerja guru yaitu; (1) kemampuan; (2) meningkatkan hasil yang dicapai; (3) semangat kerja; dan (4) pengembangan diri.