

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, guru memiliki peran dan pengaruh besar terhadap kesuksesan proses pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk memenuhi kebutuhan guru baik dalam jumlah yang memadai maupun dalam hal kualifikasi di setiap lembaga pendidikan di Indonesia. Dalam (Peraturan Pemerintah RI, 2003a) pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menetapkan bahwa tujuan pendidikan nasional ialah mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta memajukan kebudayaan bangsa. Oleh karena itu, pendidikan yang efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan negara-negara lain. Guru dan tenaga kependidikan adalah faktor kunci dalam menentukan seberapa baik kualitas penyelenggaraan program pendidikan (Dikdas, 2019).

Guru diinterpretasikan sebagai seorang profesional yang bekerja untuk mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Guru merupakan profesi yang mengindikasikan sebuah pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus sebagai tenaga pendidik sehingga tidak dapat dilakukan oleh individu yang tidak mempunyai latarbelakang pendidikan (W. Jannah, 2021). Pentingnya kebutuhan pendidikan jika tidak di sertai dengan pemenuhan jumlah tenaga pendidik akan berdampak pada kualitas peserta didik disekolah (Hidayah, 2022). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia (Kemendikbud) memprediksi bahwa sekolah di Indonesia mengalami kekurangan 1 juta guru di setiap

tahun sepanjang kurun 2020-2024, sehingga permintaan tenaga pendidik ditaksir terus meningkat setiap tahun. Adapun jumlah kekurangan guru di Indonesia dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini:



Gambar 1. 1 Jumlah Kekurangan Guru

Sumber : (Pustaka Guru, 2022)

Dari gambar di atas, didapatkan informasi bahwa kekurangan tenaga kerja guru terus meningkat dari tahun 2020 hingga 2024 akibat dari banyaknya jumlah guru yang pensiun tiap tahunnya.

Terjadinya kekurangan tenaga guru tentunya akan berdampak pada permintaan akan tenaga kerja guru di setiap sekolah. Permintaan tenaga kerja merupakan hubungan antara kuantitas permintaan tenaga kerja dengan tingkat upah riil. Menurut (Ainun et al., 2021) kuantitas tenaga kerja yang diminta adalah banyaknya jam kerja yang dipekerjakan oleh seluruh perusahaan dalam perekonomian selama periode waktu tertentu.

Permintaan tenaga kerja diartikan sebagai banyaknya pekerja yang diperlukan perusahaan pada tingkat upah yang mungkin pada periode waktu tertentu (Sholeh, 2012). Permintaan tenaga kerja termasuk faktor penting untuk

kemakmuran ekonomi dan pembangunan berkelanjutan. Peramalan permintaan tenaga kerja yang akurat memungkinkan negara-negara untuk membuat keputusan berdasarkan informasi dan menerapkan kebijakan yang efektif untuk mengatasi kesenjangan keterampilan, mengoptimalkan perencanaan tenaga kerja, dan mempromosikan tingkat pekerjaan yang tinggi. Ini juga membantu dalam membina lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan stabilitas ekonomi (Sereyvuth, 2022).

Menurut (Sulaiman & Walli, 2019) tenaga kerja merupakan setiap individu yang dapat melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan (output) barang atau jasa baik untuk pemenuhan kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Isu ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang sangat kompleks dan besar. Kompleks karena dampaknya dipengaruhi sekaligus mempengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan cara yang sukar dipahami dan mengerti. Besar, karena melibatkan jutaan jiwa (Sholeh, 2012).

Tidak hanya diperusahaan industri, masalah tenaga kerja juga terjadi pada sektor pendidikan. Tenaga kerja di sektor pendidikan (guru) merupakan seseorang yang bersedia bekerja menyumbangkan jasanya untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik pada upah dan waktu tertentu. Dalam (Bunyamin, 2022) tenaga kerja disektor pendidikan yang dimaksud adalah kepala sekolah satuan pendidikan, tenaga kerja pendidik yaitu guru sebagai pengajar, sedangkan tenaga kependidikan merupakan (Tata Usaha, penjaga perpustakaan, keamanan dll).

Aspek rasio guru dan murid menjadi salah satu aspek penting karena memungkinkan guru lebih fokus pada kebutuhan murid. Begitu juga dengan permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan hal yang perlu untuk diperhatikan

karena menyangkut pada efektivitas dan kualitas pembelajaran. Menurut (Sunandar, 2006) kebutuhan tenaga guru adalah banyaknya guru yang dibutuhkan pada periode tertentu dengan jumlah tertentu yang terlibat bagi kepentingan pendidikan.

Daya tampung guru atau permintaan tenaga kerja disekolah tentunya disesuaikan dengan jumlah peserta didik dan guru yang disebut dengan perbandingan rasio guru dan peserta didik. Berdasarkan Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 14 yaitu jenjang pendidikan formal terdiri atas Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi.

Permintaan tenaga kerja pada setiap satuan pendidikan tentunya berbeda karena guru yang mengajar pada satuan sekolah dasar sederajat berdasarkan guru kelas sedangkan tingkat menengah pertama dan atas sederajat berdasarkan guru per mata pelajaran. Sekolah Menengah Atas tentunya lebih banyak membutuhkan tenaga kerja guru karena sudah ada pengelompokkan mata pelajaran IPA dan IPS yakni untuk Mata Pelajaran IPA (Matematika, Kimia, Fisika, Biologi dan Informasi) dan IPS (Ekonomi, Sejarah, Geografi, Sosiologi dan Antropologi) (Juniardi, 2023). Pada sekolah yang telah menerapkan kurikulum merdeka, sekolah tersebut menerapkan mata pelajaran pilihan diantaranya mata pelajaran Biologi, Kimia, Fisika, Informatika, Matematika Tingkat Lanjut, Sosiologi, Ekonomi, Geografi, Antropologi, Bahasa Indonesia Tingkat Lanjut, Bahasa Inggris tingkat lanjut, Bahasa Korea, Bahasa Arab, Bahasa Mandarin, Bahasa Jepang, Bahasa Jerman, Bahasa Prancis, Prakarya dan mata pelajaran lainnya. (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, 2022). Tentunya sekolah yang

menerapkan kurikulum merdeka akan mengalami peningkatan permintaan tenaga kerja guru untuk mata pelajaran pilihan yang tidak dicakup oleh guru disekolah tersebut. Sedangkan ditingkat menengah pertama belum ada pengelompokan artinya peserta didik belajar Mata Pelajaran IPA dan IPS.

Untuk menentukan jumlah ideal guru pembandingnya adalah jumlah siswa atau disebut rasio guru dan siswa. Ukuran ideal tersebut merupakan jaminan atas pelayanan yang diberikan guru terhadap siswa, semakin banyak jumlah siswa dalam satu kelas maka semakin sedikit pula waktu yang dapat dialokasikan guru untuk melayani siswa (Sunandar, 2006). Rasio guru menggambarkan tingkat kebutuhan guru untuk menjalankan fungsi pendidikan Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 17 Ayat (1) dijelaskan bahwa standar rasio guru dan siswa ditingkat Sekolah Menengah Atas yaitu 1: 20 artinya satu guru standar mengajar 20 orang siswa dalam satu kelas. Berdasarkan dapodik kemendikbud 2023, Kota Jambi memiliki jumlah sekolah swasta terbanyak di provinsi Jambi. Berikut data interval rasio guru dan peserta didik sekolah swasta di Kota Jambi.

Tabel 1. 1 Data Interval Rasio Guru dan Peserta Didik Sekolah SMA Swasta di Kota Jambi

No	Kelas Interval		Frekuensi	Persentase
1	34	40	2	6%
2	27	33	0	0%
3	20	26	3	9%
4	14	19	8	25%
5	8	13	12	38%
6	2	7	7	22%
Jumlah			32	100%

Sumber : (Kementrian Pendidikan, 2023) <https://dapo.kemdikbud.go.id/>

Data di atas merupakan perbandingan rasio guru dan murid di seluruh SMA Swasta se Kota Jambi yang diambil dari dapodik kemendikbud pada November 2023. Sebagian besar 38% SMA Swasta dengan kelas interval 8 – 13

rasio guru dan peserta didik sebanyak 12 sekolah. Kemudian 25% sekolah dengan kelas interval 14 – 19 rasio guru dan peserta didik sebanyak 8 sekolah. 22% sekolah dengan kelas interval 2 – 7 rasio guru dan peserta didik sebanyak 7 sekolah. 9% sekolah dengan kelas interval 20 – 26 rasio guru dan peserta didik sebanyak 3 sekolah. 6% sekolah dengan kelas interval 34 – 40 rasio guru dan peserta didik sebanyak 2 sekolah dan 0% berada di kelas interval 27 – 33 rasio guru dan peserta didik.

Dari data tersebut diperoleh informasi bahwa 22 dari 32 SMA Swasta di Kota Jambi memiliki rasio guru dan peserta didik di bawah 20 dan 5 dari 32 sekolah berasio di atas 34. Dilansir dari (Kompasiana, 2021) kekurangan tenaga guru berdampak pada tidak efektifnya guru dalam memberikan materi karena satu guru harus menguasai beberapa materi pelajaran sehingga berdampak pada prestasi belajar dan menyebabkan kualitas sekolah menurun. Menurut (Novianto & Kholid, 2020) dampak dari ketidakmerataan guru yaitu terjadinya pembelajaran yang tidak efektif; pemanfaatan sumber daya yang tidak efisien; kesenjangan mutu layanan pendidikan; peluang peningkatan mutu guru yang sulit; dan pemenuhan jam wajib minimal mengajar guru per minggu.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja secara umum. Menurut (Shapiq Gautama et al., 2021) faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yaitu kualitas tenaga kerja dan tingkat upah tenaga kerja di tambahkan oleh (Rumerung, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yaitu intensitas penggunaan faktor produksi, modal kerja, permintaan barang, dan produksi. Ditambahkan juga oleh (Lilimantik, 2017)

faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yaitu teknologi, produktifitas dan fasilitas modal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah upah. Upah adalah pembayaran yang dilakukan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kinerja mereka, sebagai insentif agar memotivasi mereka untuk bekerja keras, sebagai harga tenaga kerja yang menyampaikan informasi tentang kelangkaan relatif (Moon Ki, 2017). Sebagai tenaga kerja terdidik guru mendapatkan upah yang dinamakan honorarium. Sebagaimana dilansir dari (Melati, 2022) gaji guru swasta sama dengan karyawan biasa, yaitu aturannya telah tercantum di Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, sehingga seharusnya yayasan atau institusi pendidikan swasta tidak boleh memberi gaji lebih rendah daripada UMP/UMK kepada guru swasta. Kota Jambi telah menentukan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sendiri yaitu sebesar Rp 3.387.064. Berdasarkan (Sigerindo, 2023) gaji guru honorer di Provinsi Jambi ditetapkan perjam sebesar Rp 13.500 tetapi hal tersebut tidaklah mutlak tergantung kebijakan sekolah.

Berdasarkan (Peraturan Pemerintah RI, 2009) beban kerja guru paling sedikit ditetapkan 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah. Minimalnya upah tenaga kerja guru jika dihitung berdasarkan perjam dalam satu bulan adalah $24 \text{ jam} \times \text{Rp}.13.500 = \text{Rp}.324.000 \times 4 \text{ Minggu} = \text{Rp}. 1.296.000$. Sedangkan maksimalnya $40 \text{ jam} \times \text{Rp}.13.500 = \text{Rp}.540.000 \times 4 \text{ Minggu} = \text{Rp}. 2.160.000$. Upah tenaga kerja guru berdasarkan jam mengajar secara maksimal

pun belum mencapai UMK Kota Jambi. Sehingga standar upah berdasarkan jam mengajar harus di naikan perjamnya agar mencapai UMK Kota Jambi. Upah tersebut bisa berubah sesuai kesepakatan penggajian guru disekolah tersebut apabila menggaji guru berdasarkan upah perbulan.

Menurut (Ainun et al., 2021) jika tingkat upah rendah, perusahaan akan mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja sehingga permintaan tenaga kerja meningkat. Bila harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sedangkan menurut (Noveda et al., 2015) upah yang tinggi akan mendorong rendahnya permintaan tenaga kerja sebab upah adalah beban bagi perusahaan dalam mempekerjakan pekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ferilio, 2021) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari upah terhadap permintaan tenaga kerja. Ketika nilai upah mencapai 0, permintaan tenaga kerja menunjukkan nilai sebesar 13.312. Pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja mencapai 36,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian tentang pengaruh upah permintaan tenaga kerja juga di lakukan oleh (Lube et al., 2021) hasil penelitiannya yaitu tingkat upah berpengaruh positif karena upah dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja dalam hal ini tenaga kerja terdidik yang mempunyai skill, keterampilan, dan kualitas bekerja.

Selanjutnya menurut (Mahayana, 2014) dengan hasil penelitiannya menunjukan setiap peningkatan upah minimum sebesar 1 persen menyebabkan penurunan terhadap permintaan tenaga kerja di setiap sektor sebesar 18,19 persen sehingga upah berpengaruh secara negatif terhadap permintaan tenaga kerja. Sumber-sumber upah guru honorer di sekolah swasta dilansir dari (Lampung,

2023) secara umum yaitu berasal dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS), Dana Alokasi Khusus (DAK), Dana Alokasi Umum (DAU), Dana Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) dan Dana Sumbangan Pihak ketiga yaitu yayasan, masyarakat dan Sumbangan Pembinaan Pendidikan.

Namun terdapat kesenjangan yang terjadi pada upah guru honorer. Menurut (Ernawati & Arifianto, 2023) kesenjangan guru terjadi karena perlunya pemenuhan kebutuhan kelembagaan yang mendesak agar dapat beradaptasi dalam persaingan di bidang bisnis pendidikan, pekerjaan guru sebagai batu loncatan dari timbal balik karir ideal yang diharapkan walaupun gaji yang didapatkan kecil. Guru tenaga honorer merupakan tenaga kerja terdidik yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain di dalam pemerintahan untuk menjalankan tugas tertentu di instansi pemerintah, dan pendapatan yang diterima merupakan beban bagi APBN atau APBD. Guru Non PNS yang bekerja di sekolah negeri, diangkat oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dan menerima penghasilan yang bersumber dari APBN dan/atau APBD dapat dikatakan sebagai Guru Honorer. Dalam status kepegawaian, profesi guru dibagi menjadi dua, yaitu guru tetap dan guru tidak tetap atau honorer. Perbedaan diantara keduanya tidak hanya terkait dengan status kepegawaiannya, melainkan juga pada tingkat upah minimum yang berlaku (Yosal & Sitabuana, 2022).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah kualitas industri. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kualitas dimaknai dengan tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf mutu, sedangkan industri merupakan kegiatan memproses atau mengolah barang dengan menggunakan sarana dan peralatan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang

perindustrian menjelaskan bahwa industri merupakan kegiatan yang bertujuan mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Kualitas industri mengacu pada tingkat keunggulan dan keandalan produk dan proses di sektor industri (Kumar et al., 2020)

Dalam penelitian (Purwasih & Soesatyo, 2017) menjelaskan bahwa kualitas sektor industri berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam sektor pendidikan kualitas industri merupakan kualitas pendidikan disekolah yaitu, sekolah memberikan pelayanan pendidikan kepada siswa sesuai dengan tingkat keunggulan disekolah tersebut. Industri dengan kegiatan mengolah barang menghasilkan output berupa produk-produk sedangkan sekolah merupakan kegiatan jasa yang menghasilkan output berupa lulusan siswa-siswa.

Kualitas sekolah mencakup gambaran dan karakteristik layanan pendidikan secara menyeluruh, baik internal maupun eksternal yang mencerminkan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Ini melibatkan evaluasi pada berbagai aspek termasuk input, proses dan output. Kualitas pendidikan juga menggambarkan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dalam pengelolaan maupun aspek pendidikan, yang diarahkan dengan efektif untuk meningkatkan nilai tambah dan optimalisasi faktor input guna mencapai hasil yang optimal (Syukri et al., 2019).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom telah membuat kewenangan dalam konteks penilaian kualitas sekolah melalui perbaikan atau

revisi dan pengembangan pedoman akreditasi sekolah, agar meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan disekolah dengan mengadakan akreditasi (Ikhwan, 2014).

Berikut data SMA Swasta di Kota Jambi berdasarkan akreditasi

Tabel 1. 1 Data Akreditasi Sekolah

Akreditasi	Jumlah	Persentase
A	12	37,5
B	14	43,75
C	2	6,25
TI	4	12,5
Total	32	100%

Sumber : (Kementrian Pendidikan, 2023) <https://dapo.kemdikbud.go.id/>

Keterangan

A = Unggul/amat baik

B = Baik

C = Cukup

TI = Tidak terisi di dapodik

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa 34,35% SMA Swasta di Kota Jambi berakreditasi A dan 43,75% dengan sekolah yang berakreditasi B. Sedangkan 6,2% berakreditasi C dan 12,5% Akreditasinya tidak terisi di dapodik. Jadi ada 18,75% sekolah di Kota Jambi yang masih berakreditasi rendah yaitu dengan akreditasi cukup dan tidak diketahui akreditasinya. Sekolah dengan kualitas yang lebih tinggi, mampu mempertahankan lebih banyak guru dan menarik kumpulan guru yang lebih baik. Peningkatan jumlah guru disekolah dengan promosi berpotensi menyebabkan jumlah guru yang lebih tinggi disekolah, karena guru yang terampil lebih mungkin dipromosikan dan tetap dalam profesi. Oleh karena itu ada hubungan positif antara kualitas sekolah dan jumlah guru dengan adanya promosi berbasis kinerja (Gronqvist et al., 2022).

Dari penelitian dahulu di atas, yang menjadi pembeda dalam penelitian ini ialah subjek penelitiannya merupakan tenaga kerja disektor pendidikan yaitu guru

dengan data yang diambil secara langsung kelapangan berbeda dari penelitian terdahulu yang berfokus pada tenaga kerja di Industri dengan data yang diambil secara sekunder. Selain itu fokus penelitian ini pada variabel upah dan kualitas sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja tentunya saling berhubungan, begitu juga dengan upah dan kualitas sekolah.

Pembeda lainnya adalah variabel tingkat upah dan kualitas sekolah dengan objek SMA Swasta di Kota Jambi. Variabel tingkat upah dan kualitas sekolah ini menarik untuk diteliti karena sekolah yang memiliki kualitas yang baik akan memperkerjakan guru yang berkompeten pula tentunya dengan harga tenaga kerja yang lebih tinggi agar mempertahankan guru yang bekerja disekolah tersebut. Sehingga tujuan yang ingin peneliti capai ialah mengidentifikasi apakah ada pengaruh dari tingkat upah dan kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi.

Berdasarkan uraian di atas, timbul ketertarikan pada diri peneliti guna melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Upah dan Kualitas Sekolah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi”**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang diidentifikasi berdasarkan latar belakang, yaitu :

1. Kekurangan tenaga kerja guru di Indonesia terus meningkat pada tahun 2020 hingga 2024.
2. Permintaan guru di SMA Swasta Kota Jambi masih belum memiliki rasio kebutuhan siswa ideal guru dan peserta didik.

3. Terjadi kesenjangan upah (honorarium) guru yang jauh dari UMP Daerah yakni upah tenaga kerja guru berdasarkan jam mengajar secara maksimal pun belum mencapai UMK Kota Jambi.
4. Fenomena banyaknya sekolah yang memiliki kualitas baik (terbukti dengan akreditasi A) tidak mendorong terjadinya peningkatan permintaan tenaga guru.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas maka ditetapkan batasan oleh peneliti guna membatasi ruang lingkup masalahnya yaitu hanya memfokuskan tiga variabel masalah yaitu tingkat upah, kualitas sekolah dan permintaan tenaga kerja. Peneliti hanya meneliti tenaga pendidik (guru) sebagai permintaan tenaga kerja di SMA Swasta di Kota Jambi, kemudian upah yang diteliti berdasarkan upah perjam mengajar. Dan kualitas sekolah yang akan diukur berdasarkan skor akreditasi sekolah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang, ada beberapa permasalahan yang dirumuskan peneliti diantaranya :

1. Apakah ada pengaruh tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi?
2. Apakah ada pengaruh kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi?
3. Apakah ada pengaruh tingkat upah dan kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan guna menjawab rumusan masalah di atas, yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah dan kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan manfaat, berikut adalah manfaat yang diharapkan oleh peneliti :

1.6.1. Manfaat Teoritis

- a. Penulis berharap untuk hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman dalam bidang permintaan tenaga kerja sektor pendidikan terutama variabel yang dikaji oleh penulis diantaranya tingkat upah dan kualitas sekolah.
- b. Secara teoritis penulis berharap bahwa hasil penelitian ini mampu memperkaya sumber pustaka bagi ranah permintaan tenaga kerja sektor pendidikan dan memperkaya informasi terkait tenaga kerja sektor pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi.

1.6.2. Manfaat Praktik

a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengetahuan baru bagi penulis dan menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan, sekaligus memenuhi persyaratan untuk meraih gelar sarjana

b. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menjadi acuan ataupun sumber pembelajaran bagi mahasiswa yang berkaitan dengan isu permintaan tenaga kerja.

c. Bagi sekolah

Melalui penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam penentuan tingkat ideal permintaan tenaga kerja guru disekolah yang akan berdampak pada kualitas pembelajaran.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan atau referensi bagi peneliti berikutnya yang memiliki fokus penelitian serupa.

1.7. Definisi Operasional

1. Permintaan tenaga pendidik adalah sejumlah tenaga kerja guru yang dibutuhkan sekolah pada tingkat upah dan jangka waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja disektor pendidikan mencerminkan kebutuhan lembaga pendidikan untuk mengisi berbagai peran dan pekerjaan yang diperlukan untuk menyediakan layanan pendidikan kepada siswa atau mahasiswa.

2. Tingkat upah guru adalah kompensasi atau pembayaran yang diberikan kepada guru sebagai imbalan atas pekerjaan mereka dalam mengajar dan memberikan pendidikan kepada siswa
3. Kualitas sekolah adalah tingkat keunggulan sejauh mana sekolah memenuhi standar akreditasi dalam memberikan pendidikan yang efektif dan bermutu kepada siswa.