

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan bagian dari pokok utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Di Indonesia, pendidikan vokasi mempererat peranan penting dalam mengadakan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di dunia industri. Salah satu bentuk pendidikan vokasi yang berkembang adalah Sekolah menengah Kejuruan (SMK), termasuk yang terdapat di kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. SMK Negeri 4 Banjarmasin merupakan salah satu sekolah kejuruan unggulan di daerah ini yang memiliki lokasi strategis di tengah kota serta berbagai fasilitas penunjang yang mendukung proses pembelajaran berbasis praktik.

Sebagai bentuk implementasi *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia kerja, SMK Negeri 4 Banjarmasin memiliki berbagai unit produksi sebagai sarana pembelajaran industri. Misalnya, *Kawaza Fashion*, yang dijalankan oleh jurusan Tata Busana yang memproduksi karya siswa dalam bentuk pakaian siap jual. Selain itu, terdapat pula *D'Boga Caffé*, dari jurusan Kuliner yang memberikan pengalaman langsung bagi siswa dalam mengolah dan menyajikan makanan kepada konsumen. Melalui unit-unit usaha ini, siswa tidak hanya belajar teori, tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis serta etos kerja yang dibutuhkan di dunia kerja. Hal ini didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional sesuai dengan bidang yang diampunya. Berdasarkan Undang-undang Nomor 20

Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensinya. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan peran guru dan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru tidak hanya berpengaruh pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 12 Tahun 2024 mengatur tentang penerapan Kurikulum Merdeka menyatakan bahwa kurikulum ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, mengembangkan kompetensi siswa, serta mewujudkan profil pelajar pancasila. Kurikulum ini menuntut peran aktif guru dalam mengembangkan proses pembelajaran yang kontekstual dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Dalam praktiknya, implementasi kurikulum ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama kesiapan guru dalam beradaptasi terhadap kebijakan baru.

Secara umum, pendidikan mencakup aktivitas mendidik, membimbing, mengajarkan, serta melatih individu. Dalam konteks pendidikan formal di sekolah, inti utama dari keseluruhan proses tersebut terletak pada kegiatan belajar mengajar. Di dalam lingkungan sekolah atau organisasi kerja, terlihat bahwa tingkat motivasi kerja setiap individu selalu berkaitan erat dengan upaya pemenuhan kebutuhannya. Karena kebutuhan setiap orang beragam dan tidak sama, maka diperlukan sarana pemuas yang berbeda-beda guna memenuhi kebutuhan tersebut secara efektif..

Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas, tetapi juga oleh kinerja guru dan tenaga kependidikan yang kompeten pada bidangnya masing-masing. Kinerja mereka dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan dan disiplin kerja.

Pemerintah telah mengatur sistem kepegawaian guru melalui berbagai kebijakan, seperti Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah 5 Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Dalam regulasi tersebut dijelaskan bahwa ASN terdiri dari pegawai negeri Sipil

Mulai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan Berstatus Honorer di Lingkungan Pemerintah Daerah di mana peraturan ini memberikan Gambaran tentang pengelolaan guru honorer yang bekerja di sekolah-sekolah negeri di bawah pengelolaan pemerintah daerah

Berdasarkan keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi daerah Tahun 2022, pemerintah berperan aktif dalam pengangkatan guru honorer menjadi PPPK.

Berdasarkan pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab I Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan sebuah pekerjaan dan juga jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dan pekerja pemerintah dengan perjanjian

kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab 1 pasal 1 ayat (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang kemudian disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas suatu jabatan pemerintah dan diberi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Tingkat pendidikan guru sangat erat sekali berhubungan dengan kompetensi guru sesuai dengan isi Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 pada Bab IV Pasal 10. Meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun pengetahuan teoretis dan kemampuan dalam mengajar serta menyampaikan materi kepada siswa. Semakin tinggi tingkat pendidikan, diharapkan semakin baik pula metode pengajaran yang diterapkan, sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa secara individu maupun klasikal.

Tingkat pendidikan guru berhubungan langsung dengan pemahaman materi, metode pengajaran, dan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran. Guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan keterampilan pedagogi yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas Rahimah (2021)

Disiplin kerja juga yaitu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk lebih

bertanggung jawab, mengikuti perkembangan pendidikan, serta berinovasi dalam metode pengajaran.

Menurut Hasibuan yang dikutip dalam penelitian (Kader, 2018) mengatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran serta ketersediaan individu dalam mengikuti semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku di dalamnya. Disiplin dalam bekerja digambarkan dengan tercipta dan terbentuknya suatu proses perilaku yang ditunjukkan penanaman nilai ketaatan dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas. Terkadang disiplin menjadi suatu hal yang sepele dan sering terjadi tapi justru hal ini adalah hal yang penting

Menurut Rachmad (2019) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa apabila seorang atasan memberikan beban kerja dengan batas waktu tertentu namun melebihi kapasitas pegawai dalam menyelesaikannya, maka hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, terdapat ironi bahwa beban kerja yang terlalu berat justru berkontribusi pada penurunan kinerja guru. Hal ini penting karena kinerja guru turut memengaruhi tingkat kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas.

Menurut Marlon dan Arifin (2024), kebijakan Kurikulum Merdeka dirancang dengan tujuan utama untuk memberikan kebebasan belajar bagi siswa. Namun dalam penerapannya, masih ditemukan berbagai kendala, salah satunya berasal dari pihak guru. Guru diharapkan mampu beradaptasi serta bersikap terbuka terhadap informasi dan perubahan yang dibawa oleh kurikulum baru ini, yang sejatinya merupakan penyempurnaan dari kurikulum sebelumnya. Esensi dari kemerdekaan tersebut terletak pada guru

dan siswa yang diberi keleluasaan untuk menentukan metode atau gaya belajar yang paling sesuai. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka sangat bergantung pada kesiapan dan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan yang berlaku.

Kinerja guru dan tenaga kependidikan merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan semakin kompleks. Guru tidak hanya dituntut menguasai bidang akademik, tetapi juga harus memiliki kemampuan profesional yang tinggi serta mampu beradaptasi dengan perubahan. SMK Negeri 4 Banjarmasin sebagai salah satu sekolah kejuruan yang memiliki peran penting dalam mencetak tenaga kerja siap pakai, menghadapi tantangan serupa. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan adalah tingkat pendidikan serta disiplin kerja. Tingkat pendidikan berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas guru, sedangkan disiplin kerja berperan dalam menjaga profesionalitas dan tanggung jawab di tempat kerja.

SMK Negeri 4 Banjarmasin merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan negeri yang berlokasi di Jalan Brigjen Hasan Basri No. 7, Kelurahan Sungai Miai, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan dengan kode pos 7012. Sekolah ini berada di bawah pengelolaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Dengan total luas lahan mencapai 8.639 meter persegi, sekolah ini dilengkapi berbagai sarana penunjang pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium komputer, serta fasilitas pendukung lainnya.

Didirikan pada tanggal 1 Januari 1970 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian Nomor 4122/BIII/1956, SMK Negeri 4 Banjarmasin hingga kini terus berkembang dan saat ini dipimpin oleh Kepala Sekolah Syafruddin Noor. Sekolah ini telah memperoleh akreditasi A serta memegang sertifikat ISO 9001:2008 sebagai bentuk komitmen terhadap mutu pendidikan. Terdapat tujuh program keahlian yang ditawarkan, meliputi Kuliner, Tata Busana, Kecantikan, Perhotelan, Seni Musik, Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), serta Usaha Layanan Wisata (ULW), menjadikannya salah satu institusi pendidikan kejuruan unggulan di Kota Banjarmasin.

Di SMK Negeri 4 Banjarmasin, jumlah guru dan tenaga kependidikan terdiri dari beberapa kategori, yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 48 orang, tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 2 orang, guru Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 23 orang, Guru Tidak Tetap (GTT) berjumlah 17 orang, dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) berjumlah 39 orang. Dengan total seluruh 129 orang.

Mengacu pada Tingkat Pendidikan guru dan tenaga kependidikan pada SMK Negeri 4 Banjarmasin, maka peneliti mengambil penelitian pada instansi tersebut yang bergerak pada bidang jasa. Di mana SMK Negeri 4 Banjarmasin merupakan organisasi formal yang bergerak dibidang edukatif.

Berdasarkan hasil data yang didapat Guru dan Tenaga kependidikan pada SMK Negeri 4 Banjarmasin yaitu:

Tabel 1.1
Distribusi Status Kerja Guru dan Tenaga Kependidikan
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Status Kerja	P	L
1	Guru PNS	39	9
2	Guru PPPK	14	9
3	GTT / Guru Tidak Tetap	9	8
5	Tendik PNS	0	2
6	PTT / Pegawai Tidak Tetap	19	20
Total		81	48

Sumber : SMK Negeri 4 Banjarmasin, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin terdiri dari beberapa status kepegawaian, baik yang berstatus PNS, PPPK, GTT (Guru Tidak Tetap), maupun PTT (Pegawai Tidak Tetap). Guru PNS mendominasi jumlah guru perempuan sebanyak 39 orang dan laki-laki sebanyak 9 orang. Guru PPPK terdiri dari 14 orang perempuan dan 9 laki-laki. GTT (Guru Tidak Tetap) terdiri dari 9 orang perempuan dan 8 orang laki-laki, sedangkan GTT honor sekolah tidak memiliki pegawai baik perempuan maupun laki-laki. Untuk tenaga kependidikan, terdapat 2 orang laki-laki yang berstatus PNS, serta 19 perempuan dan 20 laki-laki berstatus PTT (Pegawai Tidak Tetap). Total keseluruhan tenaga kerja adalah 129 orang, yaitu terdiri dari 81 perempuan dan 48 laki-laki.

Tabel 1.2
Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Tenaga Kerja	P	L	Total
Guru	62	27	89
Tenaga Kependidikan	19	21	40
Total	81	48	129

Sumber : SMK Negeri 4 Banjarmasin, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah tenaga kerja di SMK Negeri 4 Banjarmasin berdasarkan jenis kelamin. Terdapat 89 guru, yang terdiri dari 62 perempuan dan 27 laki-laki. Sementara itu, jumlah tenaga kependidikan adalah 40 orang, terdiri dari 19 perempuan dan 21 laki-laki. Secara keseluruhan, jumlah tenaga kerja berjumlah 129 orang, dengan proporsi 81 orang perempuan dan 48 orang laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tenaga kerja laki-laki lebih sedikit daripada perempuan lebih banyak di sekolah ini.

Tabel 1.3
Distribusi Usia Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Rentang Umur	Guru	Tenaga Kependidikan	Total
1	20-30 Tahun	11	16	27
2	31-40 Tahun	35	14	49
3	41-50 Tahun	20	8	28
4	>50 Tahun	22	3	25
	Total	88	41	129

Sumber : SMK Negeri 4 Banjarmasin, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3, distribusi usia guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada rentang usia produktif. Usia 31-40 tahun mendominasi dengan jumlah 49 orang, terdiri dari 35 guru dan 14 tenaga kependidikan. Disusul usia 41-50 tahun sebanyak 28 orang, usia >50 tahun sebanyak 25 orang, dan usia 20-

30 tahun sebanyak 27 orang. Total keseluruhan tenaga kerja berjumlah 129 orang, dengan mayoritas guru berada pada rentang usia 31-40 tahun, sementara tenaga kependidikan lebih banyak berada di rentang usia 20-30 tahun.

Tabel 1.4
Tingkat Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Tugas yang Diampu

No	Kategori Kesesuaian Jurusan	Jumlah	Presentase
1	Sesuai	114	88.37
2	Tidak Sesuai	15	11.63
	Total	129	100%

Sumber : SMK Negeri 4 Banjarmasin, 2024

Pada Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa sebagian besar tenaga kerja di SMK Negeri 4 Banjarmasin memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas yang diampu. Sebanyak 114 orang (88,37%) memiliki kesesuaian antara jurusan pendidikan dan tugas, sementara 15 orang (11,63%) tidak sesuai. Hal ini mencerminkan bahwa sekolah telah menempatkan sebagian besar pegawainya secara tepat sesuai dengan bidang keahliannya.

Tabel 1.5
Distribusi Guru dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Tenaga Kependidikan						Guru					
Sma/Sederajat	D3	D4	S1	S2	Total	Sma/Sederajat	D3	D4	S1	S2	Total
10	7	-	22	2	41	-	-	2	78	8	88

Sumber : SMK Negeri 4 Banjarmasin, 2024

Tabel 1.5 menjelaskan bahwa tenaga kependidikan di SMK negeri 4 Banjarmasin memiliki jenjang pendidikan yang bervariasi, dengan jumlah terbanyak lulusan S1 sebanyak 22 orang, disusul oleh lulusan SMA/ sederajat sebanyak 10 orang, D3 sebanyak 7 orang, dan S2 sebanyak 2 orang.

Sementara itu, untuk guru, mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 78 orang, kemudian S2 sebanyak 8 orang, dan D4 sebanyak 2 orang. Tidak terdapat guru dengan jenjang pendidikan SMA/ sederajat maupun D3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di sekolah ini telah memenuhi kualifikasi akademik minimal sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kualitas pendidikan menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. SMK Negeri 4 Banjarmasin, sebagai salah satu sekolah unggul dengan akreditasi A berdasarkan SK. Akreditasi 1347/BAN-SM/SK/2021 pada tanggal 8 Desember 2021, yang menunjukkan bahwa sekolah ini telah memenuhi standar kualitas pendidikan yang tinggi, namun pencapaian tersebut tidak terlepas dari peran penting guru dan tenaga kependidikan sebagai penggerak utama proses pembelajaran dan layanan pendidikan.

Perolehan akreditasi A tentu bukan merupakan hasil yang instan, melainkan buah dari kinerja optimal seluruh komponen sekolah, terutama guru dan tenaga kependidikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Walaupun banyak penelitian sebelumnya yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan, namun penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja masih terbatas, terutama pada konteks sekolah yang telah berhasil meraih akreditasi A. Penelitian ini mengangkat fenomena positif, yaitu fokus

pada lembaga pendidikan yang telah mencapai standar mutu tinggi. Dengan demikian, penting untuk menelusuri lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mendorong keberhasilan tersebut, termasuk tingkat pendidikan dan disiplin kerja yang mungkin turut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja individu maupun institusi.

Lebih lanjut, berdasarkan data internal sekolah, diketahui bahwa mayoritas guru dan tenaga kependidikan (88,37%) memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya, serta didominasi oleh lulusan S1 dan S2. Namun demikian, masih ditemukan variasi dalam hal kinerja. Tidak semua individu dengan tingkat pendidikan tinggi menunjukkan kinerja optimal, dan sebaliknya, ada pula pegawai dengan jenjang pendidikan lebih rendah tetapi menunjukkan etos kerja dan hasil kerja yang baik.

Dari data yang telah didapatkan dan adanya fenomena tersebut maka peneliti ingin menguji tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh ada kinerja sehingga peneliti merumuskan judul “ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 4 Banjarmasin”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pada penelitian ini, ada beberapa rumusan masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin?
3. Apakah Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi 2 manfaat yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia di sektor

pendidikan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen sekolah dalam meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan melalui kebijakan peningkatan pendidikan dan penerapan disiplin kerja.

2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi guru dan tenaga kependidikan tentang pentingnya pendidikan lanjutan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme mereka.

3. Bagi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pemerintah, khususnya Dinas Pendidikan, dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan kualitas pendidikan melalui program pengembangan profesi guru.