

Pengaruh Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Tenaga Kependidikan di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya)

Asep Abdulah

Universitas Galuh

Email : Abdullahsep@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of empowering teaching staff on work productivity in high school education staff in Tasikmalaya Regency. The research method used in this study is a survey method. The population in this study were all high school education staff in Tasikmalaya Regency. Sampling from the study population was carried out using a total sampling technique, namely as many as 53 education staff. The analysis used is descriptive analysis and simple linear regression. The results of the study show that there is a significant effect of empowering teaching staff on work productivity in high schools throughout Tasikmalaya Regency. Empowerment of employees is an important strategy for organizations to increase the strength and engagement of their employees with the assumption that empowered employees tend to be more efficient in completing work. Thus, the Principal must maintain the empowerment that has been done before and increase empowerment in terms of credibility with employees such as involving employees in planning and decision-making processes.*

Keywords : *Productivity, Empowerment, Education, Educational Staff*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja pada tenaga kependidikan di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik total sampling yaitu sebanyak 53 tenaga kependidikan. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya. Pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, Kepala Sekolah harus mempertahankan pemberdayaan yang sudah dilakukan sebelumnya dan meningkatkan pemberdayaan dalam hal kredibilitas terhadap karyawan seperti melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan pembuatan keputusan.

Kata Kunci : Produktivitas, Pemberdayaan, Pendidikan, Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah hal yang kini menjadi dambaan semua lapisan masyarakat. Seiring dengan berjalannya waktu, kini masyarakat semakin mengerti dan menyadari bahwa begitu pentingnya arti sebuah pendidikan. Mereka berbondong-bondong untuk memasukkan anak-anak mereka ke berbagai lembaga pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal. Hal ini tentu saja dapat dibuktikan dengan semakin meningkatnya jumlah lulusan dari berbagai lembaga pendidikan dalam setiap tahunnya serta dengan besarnya antusias masyarakat dalam membuka berbagai lembaga pendidikan di setiap daerah. Fenomena ini merupakan sebuah bukti bahwa pendidikan menjadi sebuah hal yang sangat penting dalam kehidupan demi tercapainya berbagai tujuan hidup. Bahkan begitu pentingnya arti sebuah pendidikan, muncul sebuah ungkapan bahwa maju mundurnya suatu bangsa sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan di negara tersebut (Sumantri, 2020).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negaranya. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan memerlukan manajemen profesional untuk merencanakan dan mengelola kegiatan pendidikan. Manajemen profesional di sekolah dipimpin oleh Kepala Sekolah. Oleh karena itu Kepala Sekolah berperan merencanakan dan mengelola kegiatan pendidikan (Daud et al., 2020).

Guru memiliki peran dalam merencanakan kegiatan belajar mengajar. Sehingga memaksimalkan potensi peserta didik, sebagai salah satu pelaksanaan perencanaan pendidikan. Kemampuan psikomotorik, afektif, dan kognitif adalah termasuk kedalam pengembangan. Antara peserta didik yang belajar dan guru yang mengajar, ada kesatuan atau tindakan yang tak terpecahkan dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah dan guru dapat secara signifikan mempengaruhi seberapa pentingnya siswa mencapai tujuan mereka dan bagaimana efektif dan efisien proses belajar yang dilakukan.

Di era globalisasi ini berpengaruh pada persaingan yang ketat, guna meraih keberhasilan di pasar bebas diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sampai saat ini Indonesia masih tertinggal dengan negara tetangga dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Wacana tersebut

mengisyaratkan bahwa pendidikan memiliki peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat berkembang dan ekonomi secara makro dapat tumbuh pesat dengan adanya pendidikan (Patoni, 2010).

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi pendidikan. Sumber daya manusia akan terwujud dalam karya, bakat, kreativitas dan efektivitas kinerja sebuah organisasi. Secanggih apa pun program, baik yang menyangkut aspek pendidikan, ekonomi, maupun teknologi, tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, tujuan organisasi pendidikan mustahil tercapai. Oleh karena itu, peningkatan serta pengembangan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan mampu menunjukkan perilaku profesionalisme yang tinggi dan sifat kepemimpinan yang harmoni, sehingga manajemen dalam organisasi mampu menciptakan kreativitas dan efektivitas kinerja yang tinggi (Patoni, 2010).

Pada bidang pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang turut berpartisipasi dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Menurut Schuler, Dowling & Smart, et al menjelaskan bahwa “*Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society*”. Artinya manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan pengakuan bahwa pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sesuai dengan pendapat Mondy, Noe & premeaux (1999, p. 4) bahwa “*Human resources management (HRM) is the utilization of human resources to achieve organizational objectives*”. Jadi manajemen sumber daya manusia ialah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Demi mencapai hasil yang optimal perlu diterapkan manajemen dalam pemberdayaan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik agar lebih efektif dan efisien. Berkaitan terhadap hal tersebut, kepala sekolah harus melakukan fungsi manajemen di sekolah yaitu menarik, mengembangkan, menggaji, dan memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Membantu tenaga kependidikan mencapai posisi

dan standar perilaku, memaksimalkan pengembangan karier, serta menyatukan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.

Proses Pembelajaran yang ditunjang dengan adanya tenaga kependidikan atau pegawai tata usaha dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang di rencanakan. Karena seorang guru telah memperoleh tugas profesinya yang terkait dengan kewajiban pembelajaran selama proses belajar, dia adalah komponen utama yang paling signifikan dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai pemberi kepada siswa dalam hal yang mereka butuhkan termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ini menunjukkan betapa pentingnya guru bertanggung jawab dalam mendewasakan siswa, baik untuk dirinya sendiri maupun pihak lain. Materi pembelajaran adalah unsur paling penting dari proses pendidikan atau pembelajaran. Fakta bahwa guru dan siswa tidak akan berjalan tanpa adanya materi yang diberikan pada saat pembelajaran. Tentu saja, materi yang paling sesuai dengan kebutuhan siswa dalam tahap pertumbuhannya adalah materi pembelajaran. Agar materi menjadi berguna bagi siswa di masa depan, guru terlebih dahulu Menyusun sedemikian rupa sehingga dapat dimengerti dan diterima oleh siswa.

Setiap lembaga membutuhkan layanan yang sangat baik dan benar, sehingga mutu layanan harus ditingkatkan. Layanan yang baik dalam organisasi atau lembaga adalah ketika orang-orang dalam lembaga mampu membangun kerjasama yang baik dan jujur dapat menerapkan fungsi manajemen dengan baik. Layanan yang baik adalah pengetahuan yang dipelajari dan diperluas berdasarkan konsep, teori, proses, teknik, dan mekanisme yang dapat membangun keterampilan dalam menerapkan konsep manajemen dalam situasi tertentu. Karena sumber daya suatu organisasi adalah aset yang paling penting. SDM adalah alat yang digunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lain untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting pada Organisasi dan Lembaga.

Tujuan dari Manajemen tenaga kependidikan di sekolah ialah harus memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan untuk pencapaian hasil yang optimal dalam kondisi yang menyenangkan. Dalam hal ini guru dan kepala sekolah harus mengelola manajemen pendidikan di sekolah mereka dengan cara yang menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan seoptimal mungkin. Tenaga kependidikan mendukung posisi dan standar perilaku, dalam memaksimalkan pengembangan karir, dan menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.

Sekolah Menengah Kejuruan telah melakukan segala upaya untuk memberikan layanan terbaik, khususnya bidang Pendidikan sebagai ujung tombak tugas umum pemerintah. Namun, karena peran tenaga kependidikan belum sepenuhnya menerapkan fungsi manajemen, masih ada beberapa masalah dalam sudut pandang penulis. Misalnya, kurangnya sarana prasarana yang mendukung pelayanan di Laboratorium, surat menyurat dalam layanan tata usaha, dan masih ada beberapa layanan yang kurang optimal.

Setiap Sekolah selalu berharap bahwa pendidik melakukan tugas-tugas pokoknya dan berfungsi secara optimal, menggunakan semua kemampuan mereka untuk kepentingan sekolah. Tenaga kependidikan juga perlu mengevaluasi dan meningkatkan kualitas dirinya dalam melakukan tugasnya. Untuk fungsi pembinaan, dan pengembangan kinerja tenaga kependidikan, tugas mengelola anggota harus diperlukan. Pelatihan kerja (*on the job training*) atau layanan pelatihan (*in service training*) adalah dua cara yang berbeda yang dapat dilakukan kegiatan ini. Tugas-tugas yang dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan dan pelaksanaan pengembangan semacam itu berkaitan dengan aspek kemampuan karir tenaga kependidikan.

Fenomena-fenomena yang ada di masyarakat menunjukkan bahwa pada saat kemajuan teknologi yang cepat dan teknologi berkembang, ketakutan masyarakat terhadap keburukan anak-anak sangat tinggi ketika tidak didasarkan pada pendidikan agama. Agar anak-anak menjadi manusia yang berpengetahuan akademik dan berakhlak mulia, masyarakat memasukan anak-anaknya di sekolah dasar Islam. Sekolah harus menjadi sekolah yang diharapkan masyarakat, dimulai dari fenomena yang sudah ada. Sebagai dasar dari lembaga pendidikan dasar Islam, upaya semacam itu dapat dicapai ketika semua elemen mendukung dari mulai pendidik, tenaga kependidikan, komite, orang tua siswa, dan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan pendidikan dalam produktivitas tenaga kerjanya di SLTA se Kabupaten Tasikmalaya

KERANGKA PEMIKIRAN

Bersama dengan pranta hukum, pranta sosial budaya, ekonomi, dan politik, pendidikan adalah pranta sosial sangat penting untuk pengembangan masyarakat yang demokratis. Bagaimanapun pranta pendidikan, menunjukkan bahwa masih tidak cukup untuk menciptakan masyarakat belajar. Penyelenggaraan pendidikan sebagai gerakan rekonstruksi sosial didefinisikan oleh perhatian dan partisipasi yang signifikan dari semua elemen masyarakat dalam membangun masyarakat belajar. Masalah-masalah yang muncul di masyarakat

antarlain konflik antar etnis, kriminalitas, konsumsi narkoba, dan gaya hidup konsumtif dan hedonistik tidak dapat ditangani secara tuntas. Membangun dan mengembangkan sistem pendidikan nasional atas dasar kesadaran kolektif bangsa implementasi otonomi pendidikan sangat penting untuk saat ini dan di masa depan bahkan sangat berkontribusi terhadap penyelesaian berbagai masalah sosial yang dihadapi bangsa Indonesia.

Prduktivitas pembelajaran adalah kriteria untuk menilai kualitas pendidikan. Kepala sekolah memegang kendali penuh atas pendidikan dan tenaga kependidik. Semua tindakan yang terjadi di sekolah, apakah itu melibatkan guru atau siswa, sepenuhnya berada di bawah tanggung jawab kepala sekolah. Peraturan pemerintah menetapkan bahwa kepala sekolah sepenuhnya bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan guru dan tenaga kependidikan, dan pemeliharaan sarana prasarana sekolah.

Suatu hipotesis dapat ditarik berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan seperti.

Ha : Terdapat pengaruh pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, menurut Arikunto (2019), “Metode penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data pokok”.

Sugiyono (2017), mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja.

OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Sub Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pemberdayaan Tenaga Kependidikan (Wibowo, 2016)	Menciptakan hubungan kerja yang efektif	Terjadi hubungan yang efektif antara atasan dan bawahan	1. Menghormati 2. Empati 3. Bersikap tulus	Ordinal
	Memimpin dengan Contoh	Memberikan keteladanan yang dapat dijadikan sebagai contoh	1. Motivasi 2. Bekerja keras	
	Mendorong tenaga administrasi sekolah mempunyai komitmen	Meningkatkan kinerjanya dengan komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya	1. Disiplin 2. Tanggung Jawab	
	Mengembangkan team	Memiliki strategi dalam memperbaiki kinerja organisasi	1. Menyatakan keinginan	
	Pengambilan Keputusan	Pemberdayaan dapat dilakukan dengan melibatkan tenaga administrasi sekolah dalam pengambilan keputusan	1. Kepercayaan	
	Evaluasi	menemukan seberapa jauh target kegiatan pemberdayaan yang disetujui telat tercapai	1. Pencapaian hasil 2. Keberhasilan 3. Permasalahan	
Produktivitas Tenaga Kependidikan (Sutrisno, 2015)		Perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Ordinal

Untuk mengukur pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil belajar digunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun perhitungan regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi, sering dikenal sebagai kekuatan atau kelemahan hubungan antara variabel independen dan variabel. Atau mengetahui tingkat hubungan antara variable independe (X) dan variable tergantung (Y).

Hubungan antara korelasi kedua variabel digunakan dalam mengetahui kekuatan Analisis korelasi. Variabel yang diteliti adalah data ordinal maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2017). Program SPSS Versi 25 digunakan untuk perhitungan regresi linear sederhana.

2. Koefisien Determinasi

Yaitu pengkuadratan nilai korelasi (r^2) untuk mengetahui intensitas X terhadap Y. Analisis ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengujian Hipotesis

Pengaruh yang signifikan dari variabel bebas pada variabel terikat dinilai dengan menggunakan uji t. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji satu pihak kanan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Para peneliti menggunakan uji hipotesis dengan perangkat software SPSS V.25.0 for Windows untuk menarik kesimpulan dari hipotesis dan untuk memperkuat analisis data. Hasil dari output tabel One Sampel Test adalah di mana data hasil uji t diperoleh, dan tes dijalankan dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} .

Ghozali (2016:171) menyatakan bahwa uji t atau t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, yaitu membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pengujian ini dilakukan dengan syarat sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima yang artinya pemberdayaan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang artinya pemberdayaan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Selain itu pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α (0,05). Analisis didasarkan pada perbandingan antara signifikan t dengan signifikan 0,05. Dasar keputusan yang diambil dalam uji t yaitu :

- a. Jika signifikan t $< 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikan t $> 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemberdayaan Tenaga Kependidikan

Memberikan karyawan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan adalah komponen kunci dari kegiatan pengembangan yang dicapai melalui pemberdayaan *employee involment* karyawan. Salah satu wujud dari sistem terdesentralisasi di mana bawahannya melibatkan pengambilan keputusan adalah pemberdayaan (*empowerment*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan tenaga kependidikan di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya berkategori baik, hal ini terlihat dari hasil penyebaran kuesioner memiliki jumlah skor sebesar 2843 berada pada rentang 2344-2895. Item kuesioner yang memiliki nilai tertinggi adalah tenaga kependidikan melaksanakan pekerjaan setelah mendapat perintah pimpinan dengan skor 230 termasuk kategori sangat baik, dimana sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang menyatakan setuju dan sebanyak 8 orang menyatakan kurang setuju, sedangkan nilai terendah mengenai pemberdayaan tenaga kependidikan adalah bekerja maksimal untuk mendapatkan *reward* yang ditetapkan dengan skor 208 termasuk kategori baik, dimana sebanyak 8 orang menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 orang menyatakan setuju dan sebanyak 12 orang menyatakan kurang setuju.

2. Produktivitas Kerja

Hubungan antara modal, tanah, dan energi yang digunakan untuk mencapai hasil ini digambarkan oleh sebuah konsep produktivitas. Produktivitas adalah memanfaatkan atau menggunakan sumber daya manusia secara efisien untuk menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin. Produktivitas sering didefinisikan sebagai rasio keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Pekerjaan diharapkan selesai dengan efisien dan efektif ketika produktivitas kerja terlaksana, sehingga semua ini akhirnya diperlukan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja tenaga kependidikan di SLT se-Kabupaten Tasikmalaya berkategori baik, hal ini terlihat dari hasil penyebaran kuesioner memiliki jumlah skor sebesar 1321 berada pada rentang 1082-1336. Item kuesioner yang memiliki nilai tertinggi adalah selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya dengan skor 233 termasuk kategori sangat baik, dimana sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang menyatakan setuju dan sebanyak 5 orang menyatakan kurang setuju, sedangkan nilai terendah adalah melakukan pekerjaan, saya

mengembangkan kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan dengan skor 213 termasuk kategori baik, dimana sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang menyatakan setuju dan sebanyak 14 orang menyatakan kurang setuju.

3. Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di SLTA Se-Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pemberdayaan tenaga kependidikan di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya diperoleh bahwa pemberdayaan yang telah dilakukan memiliki kategori baik, dimana dengan adanya perintah dan reward yang diberikan pimpinan dari masing-masing sekolah dapat memberikan semangat kerja para tenaga kependidikan, sehingga dapat diberdayakan secara maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan Ilhami (2017), mengatakan bahwa pemberian kompensasi menjadi sesuatu yang layak diberikan dalam mendorong pendidik dan tenaga kependidikan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan madrasah kepadanya. Di sisi lain, kepala madrasah melakukan upaya untuk memotivasi tenaga kependidikan untuk menjadi tanggung jawabnya. Sebagai kepala tertinggi di sekolah yang harus mengelola sumber daya sekolah, termasuk dengan mengembangkan dan memberdayakan tenaga kependidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Wahyudi, 2016) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan adalah terjemahan dari kata *empowerment*, yang berasal dari kata “*empower*” yang mengandung pengertian, (1) *to give power to* (memberi kekuasaan, kekuatan pada pihak lain) (2) *to give ability to* (usaha untuk memberikan kemampuan. Dalam Bahasa Indonesia, pemberdayaan berasal dari kata dasar “*daya*”, yang berarti kekuatan atau tenaga, ada juga yang mengartikan sebagai potensi yang dapat menggerakkan sesuatu. Namun secara umum diartikan lebih berdaya dari sebelumnya baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual manusia.

4. Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan di SLTA Se-Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian mengenai produktivitas kerja tenaga kependidikan di SLTA Se-Kabupaten Tasikmalaya diperoleh bahwa produktivitas kerja tenaga kependidikan di SLT se-Kabupaten Tasikmalaya berkategori baik, dimana para tenaga kerja selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya dan mengembangkan kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ilhami (2017), diperoleh bahwa hasil rekapitulasi maka diperoleh skor total dengan persentase sebesar 56,24 % untuk variabel produktivitas kerja. Hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi yaitu “bermotivasi tinggi” dengan persentase sebesar 58,40 % yang berada pada kategori cukup baik dan persentase terendah pada “lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan” dan “dewasa” dengan persentase sebesar 55,20 % yang juga berada pada kategori cukup baik.

Menurut Basu (2012), Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energi yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Pentingnya hal yang mendasar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, telah berpengaruh terhadap pentingnya mengetahui dan memahami factor-faktor yang dapat mempengaruhi itu. Karena akan sulit bagi perusahaan untuk mengembangkan perencanaan strategi yang nantinya akan digunakan untuk perubahan dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan tanpa mengetahui dan memahami factor-faktor lainnya.

5. Pengaruh Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Terhadap Produktivitas Kerja di SLTA Se-Kabupaten Tasikmalaya

Besarnya pengaruh pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya, berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,817, maka nilai r^2 sebesar 0,668, dengan demikian besarnya pengaruh variabel tersebut sebesar 68,8%, dan pengaruh lain di luar pemberdayaan tenaga kependidikan adalah sebesar 33,2% (Lampiran).

Untuk mengetahui keberartian pengaruh yang ditimbulkan dari variabel pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan uji t antara pemberdayaan tenaga kependidikan dengan produktivitas kerja diperoleh tingkat signifikansi (p) sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nilai p lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) (Lampiran) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pemberdayaan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Purnami (2019), yang mengatakan bahwa pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Legong Keraton Beach Hotel diharapkan lebih memperhatikan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan, memberikan dukungan dan motivasi, memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan, menjaga kebersihan lingkungan serta menjaga hubungan yang baik didalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Pemberdayaan karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan mereka dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Prabawa & Supartha, 2018). Terkait dengan penelitian sebelumnya bahwa variabel pemberdayaan memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas, berarti ada kaitan antara variabel pemberdayaan dengan produktivitas (Arifin et al., 2014).

Memberikan pemberdayaan terhadap karyawan bertujuan untuk mengaktifkan karyawan untuk membuat keputusan yang diperlukan dan menanggapi setiap perubahan yang mungkin timbul dalam lingkungan bisnis setiap saat. Elnaga dan Imran (2014) menyatakan pemberdayaan karyawan dibangun dengan merancang lingkungan kerja dimana karyawan diizinkan untuk membuat keputusan berdasarkan pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi tertentu.

Oleh karena itu, pemberdayaan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh produktivitas. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan di perusahaan semakin baik maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan semakin tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pemberdayaan tenaga kependidikan di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori baik, dimana dengan adanya perintah dan reward yang diberikan pimpinan dari masing-masing sekolah dapat memberikan semangat kerja para tenaga kependidikan, sehingga dapat diberdayakan secara maksimal.

2. Produktivitas kerja tenaga kependidikan di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori baik, dimana para tenaga kerja selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari waktu-waktu sebelumnya dan mengembangkan kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan tenaga kependidikan terhadap produktivitas kerja di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya, hal ini terbukti bahwa nilai ρ lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pemberdayaan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di SLTA se-Kabupaten Tasikmalaya.

Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mempertahankan kredibilitas karyawan yang sudah diterapkan dan meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan memberi mereka lebih banyak kredibilitas, seperti melibatkan ke dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab karyawan dalam pengambilan suatu keputusan akan meningkat akan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Rineka cipta.
- Barlian, I. (2013). Begitu Pentingkah Strategi Belajar Mengajar Bagi Guru? *Forum Sosial*, 6(01), 241–246.
- Basu, S. (2012). *Manajemen penjualan*. Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Daud, M., Qowaid, Q., & Jaenudin, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kreativitas Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di MTs Nurul Furqon, Cibinong, Bogor. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 2(1), 49–75.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, K., & Idris, S. (2019). Orientasi Mutu Pendidikan Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 9(2), 471–486.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*.
- Nitisemito, A. (2010). *Management Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, sasamito Bros. Bandung.
- Patoni, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Kinerja Mengajar Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Riduwan, S. (2012). *Pengantar Statistika*. Alfabeta.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.

- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73–82.
- Sudarmanto, R. G. (2005). Analisis regresi linear ganda dengan SPSS. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujana, N. (2009). Pendidikan Tingkat KePenelitian Konsep Dan Aplikasinya Bagi Peneliti Sekolah. LPP Bina Mitra.
- Sulaiman, A., & Wibowo, U. B. (2016). Implementasi sistem penjaminan mutu internal Sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan di Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(1), 17–32.
- Sumantri, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Belajar Siswa. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara (Journal of Cross Border Islamic Studies)*, 2(2), 101–109.
- Sutrisno, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nobi Putra Angkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3(3).
- Trisnantari, H. E., Mutohar, P. M., & Rindrayani, S. R. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Karakter Bangsa dengan Sistem FDS (Full Day School). *Jurnal Pendidikan Karakter*, 10(1).
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1–8.
- Wahyudi, K. (2016). Problematika Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Islam. *Kariman: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 4(1), 65–84.